

---

# Masterarbeit

---

**Dipl. W. Ing.(FH)**

**Marius Mueller**

Konzeption und Auswertung einer  
Umfrage zu Unterschieden im  
Öffentlichen Dienst und in der  
Privatwirtschaft in Österreich

Mittweida, 2015

---

## **Masterarbeit**

---

### Konzeption und Auswertung einer Umfrage zu Unterschieden im Öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft in Österreich

Autor:  
**Dipl. W. Ing.(FH)**

**Marius Mueller**

Studiengang:  
**Industrial Management**

Seminargruppe:  
**ZM14sA1**

Erstprüfer:  
**Prof. Dr. rer. oec. Johannes Stelling**

Zweitprüfer:  
**Prof. Dipl.-Kfm. Dr. Andreas Hollidt**

Einreichung:  
**Mittweida, 24.04.2015**

Verteidigung/Bewertung:

# **Masterthesis**

---

Conception and interpretation of a  
survey concerning differences in the  
public sector and private enterprise  
in Austria

author:  
**Dipl. W. Ing.(FH)**  
**Marius Mueller**

course of studies:  
**Industrial Management**

Seminar group:  
**ZM14sA1**

first examiner:  
**Prof. Dr. rer. oec. Johannes Stelling**

second examiner:  
**Prof. Dipl.-Kfm. Dr. Andreas Hollidt**

submission:  
**Mittweida, 24.04.2015**

defence/evaluation:

---

**Bibliografische Beschreibung:**

Dipl. W. Ing.(FH) Marius Mueller:

Konzeption und Auswertung einer Umfrage zu Unterschieden im Öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft in Österreich. - 2015. - Seitenzahl Verzeichnisse 3, Seitenzahl des Inhalts 71, Mittweida, Hochschule Mittweida, Institut f. Technologie u. Wissenstransfer, Masterarbeit, 2015

**Referat:** Die vorliegende Masterarbeit gliedert sich grundsätzlich in zwei Bereiche, einen theoretischen Teil und einen praktischen Teil. Die Grundlagen wie z. B: Arbeitsmarktsituation, Definition Öffentlicher Dienst und Privatwirtschaft, Unterschiede sowie die Grundlagen einer Umfrageerstellung werden im theoretischen Teil behandelt. Dies beinhaltet weiter die Vorüberlegungen, Fragearten, Fragebogaufbau und das Kommunikationskonzept. Im praktischen Teil wird die Umfrage ausgewertet und es werden die wichtigsten Ergebnisse der Umfrage präsentiert.

# Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis .....	II
Abbildungsverzeichnis .....	III
Tabellenverzeichnis .....	V
Abkürzungsverzeichnis .....	VI
<b>1 Einleitung.....</b>	<b>1</b>
1.1 Motivation und Ziel der Arbeit.....	1
1.2 Aufbau der Arbeit .....	2
<b>2 Die Arbeitsmarktsituation in Österreich und International.....</b>	<b>2</b>
<b>3 Privatwirtschaft und Öffentlicher Dienst.....</b>	<b>12</b>
3.1 Privatwirtschaft.....	12
3.2 Öffentlicher Dienst.....	15
3.3 Unterschiede Öffentlicher Dienst und Privatwirtschaft .....	30
<b>4 Grundlagen einer Umfrageerstellung.....</b>	<b>33</b>
4.1 Grundsätzliche Vorüberlegungen .....	33
4.2 Grundsätzliche Fragebogenstruktur und Gestaltung .....	34
4.3 Fragearten .....	38
4.4 Umfragekontrolle im Produktivmodus.....	44
4.5 Kommunikationskonzept .....	45
<b>5. Umfrage zu Unterschieden im Öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft in Österreich.....</b>	<b>47</b>
5.1 Grundauswertung.....	47
5.2 Auswertung der Fragen mit Fragefiltern .....	56
5.2.1. Privatwirtschaft.....	56
5.2.2. Öffentlicher Dienst.....	59
5.3 Auswertung der freien Frage 12 .....	63
5.4 Schlusserkenntnisse der Umfrage.....	66
<b>6. Zusammenfassung.....</b>	<b>69</b>
<b>7. Literaturverzeichnis.....</b>	<b>71</b>
<b>8. Eidesstaatliche Erklärung.....</b>	<b>74</b>

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Beschäftigung - Arbeitslosigkeit .....	3
Abbildung 2: Lehrstellen - Lehrstellensuchende .....	4
Abbildung 3: Offene Stellen in Österreich .....	5
Abbildung 4: Saisonbedingte Arbeitslosenquote Europa .....	8
Abbildung 5: Statistik - Arbeitslose in Österreich .....	9
Abbildung 6: Veränderung nach Bundesländern .....	10
Abbildung 7: Arbeitslose im Detail Oktober 2014.....	10
Abbildung 8: Arbeitsmarkt seit EU- Beitritt Österreichs .....	11
Abbildung 9: Privatwirtschaft - Zahlen .....	13
Abbildung 10: Privatwirtschaft - Daten.....	14
Abbildung 11: Arbeitnehmerentgelte Öffentlicher Dienst .....	19
Abbildung 12: Qualifikation Öffentlicher Dienst.....	28
Abbildung 13: Personalzahlen 1997-2013 .....	28
Abbildung 14: Jahreseinkommen Männer - Frauen .....	29
Abbildung 15: Einkommensklassen.....	44
Abbildung 16: Grundauswertung - Zufriedenheit .....	48
Abbildung 17: Grundauswertung – Tätigkeit - Arbeit.....	49
Abbildung 18: Grundauswertung – Aussagen - Arbeit .....	50
Abbildung 19: Grundauswertung – Stress - Arbeit.....	51
Abbildung 20: Grundauswertung – Arbeitsumfeld - Arbeit .....	52
Abbildung 21: Grundauswertung – Leistungsorientierung - Arbeit .....	53
Abbildung 22: Grundauswertung - Wochenarbeitszeit .....	55
Abbildung 23: Privatwirtschaft – Geschlecht - Alter .....	56
Abbildung 24: Privatwirtschaft - Geschlecht - Zufriedenheit.....	56
Abbildung 25: Privatwirtschaft – Alter - Zufriedenheit .....	57
Abbildung 26: Privatwirtschaft – Alter - Tätigkeit.....	57
Abbildung 27: Privatwirtschaft – Aussagen - Arbeit .....	58
Abbildung 28: Privatwirtschaft – Geschlecht - Stress.....	58
Abbildung 29: Privatwirtschaft – Leistungsorientierung - Arbeit .....	59
Abbildung 30: Öffentlicher Dienst – Geschlecht - Alter .....	59
Abbildung 31: Öffentlicher Dienst – Geschlecht - Zufriedenheit.....	60
Abbildung 32: Öffentlicher Dienst – Alter - Zufriedenheit .....	60
Abbildung 33: Öffentlicher Dienst – Alter - Tätigkeit.....	61
Abbildung 34: Öffentlicher Dienst – Aussagen - Arbeit .....	61
Abbildung 35: Öffentlicher Dienst – Geschlecht - Stress .....	62
Abbildung 36: Öffentlicher Dienst – Leistungsorientierung - Arbeit .....	62
Abbildung 37: Öffentlicher Dienst - Privatwirtschaft - Leistungsorientierung .....	67

Abbildung 38: Öffentlicher Dienst - Privatwirtschaft - Zufriedenheit .....	67
Abbildung 39: Öffentlicher Dienst - Privatwirtschaft - Tätigkeit.....	68
Abbildung 40: Öffentlicher Dienst - Privatwirtschaft - Stress .....	68

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Gesamtüberblick Arbeitsmarkt 12/2014 .....	9
Tabelle 2: Gemeindestrukturreform Steiermark .....	17
Tabelle 3: Landesbedienstete .....	18
Tabelle 4: Personalzahlen Öffentlicher Dienst .....	18
Tabelle 5: Ressort Personalstand .....	19
Tabelle 6: Verwaltungsdienst - Personal .....	21
Tabelle 7: Schuldienst - Alter .....	21
Tabelle 8: Exekutivdienst - Personal .....	23
Tabelle 9: Militärischer Dienst - Personal .....	23
Tabelle 10: Richter/Staatsanwälte - Personal .....	24
Tabelle 11: Unterschiede Beamte und VB .....	26
Tabelle 12: Akademiker - und Maturantenanteil .....	32
Tabelle 13: Beispiel Fragmatrix .....	43



## Abkürzungsverzeichnis

bzw.	beziehungsweise
z. B.	zum Beispiel
VB	Vertragsbedienstete
AMS	Arbeitsmarktservice
ÖGB	Österreichische Gewerkschaftsbund
EU	Europäische Union
Mrd.	Milliarden
LKH	Landeskrankenhaus
d. h.	das heißt
WEGA	Wiener Einsatzgruppe Alarmabteilung
AG	Aktiengesellschaft
HTL	Höhere Technische Lehranstalt
HAK	Handelsakademie

# 1 Einleitung

## 1.1 Motivation und Ziel der Arbeit

Die Motivation diese Masterarbeit zu schreiben ist, dass ich mich seit einiger Zeit mit den Unterschieden von Beschäftigungsverhältnissen im Öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft beschäftigte. Aufgrund diverser Gespräche mit Kollegen, Bekannten und Freunden, die im Öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft tätig sind, habe ich unterschiedliche Meinungen zu Gehalt, Motivation und Stress gehört. Im Rahmen der Masterarbeit habe ich daher eine Umfrage zu Unterschieden im Öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft in Österreich durchgeführt. Bevor die Umfrage an die Teilnehmer ausgesendet werden kann, gibt es aber einige Vorüberlegungen bzw. eine Grundlagenforschung zu machen. Zuerst ist die Arbeitsmarktstatistik in Österreich, eine wichtige Komponente, zu betrachten. Danach gibt es die Begriffe Öffentlicher Dienst und Privatwirtschaft zu erklären, zu definieren und deren Unterschiede auszuarbeiten bzw. darzulegen. Für die Fragebogenerstellung sind die Vorüberlegungen, Fragebogenstruktur und Gestaltung, Fragearten, Umfragekontrolle und das Kommunikationskonzept zu überlegen und auszuarbeiten. Erst dann kann, aufgrund der vorher ausgearbeiteten Definitionen, Unterschiede und Vorüberlegungen, die Umfrage an Befragte ausgesendet, bearbeitet und ausgewertet werden.

Die Ziele der Arbeit sind folgendermaßen definiert:

- Ausarbeitung der derzeitigen Arbeitsmarktsituation in Österreich und international
- Definition von Öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft in Österreich und Abgrenzung mit Unterschiedsmerkmalen
- Grundsätzliche Befragungsarten ausarbeiten und deren Unterschiede vergleichen
- Ziele und Zweck einer Umfrage

- Unterscheidung zwischen den Fragearten
- Ausarbeitung des Kommunikationskonzeptes für die Umfrage
- Wie gehe ich an die Auswertung heran? Welches Programm verwende ich dazu?
- Praktische Durchführung einer Umfrage sowohl im Öffentlichen Dienst als auch in der Privatwirtschaft in Österreich samt Erkenntnissen bzw. Fazit und Grafiken zur übersichtlichen Darstellung

## **1.2 Aufbau der Arbeit**

Die vorliegende Masterarbeit gliedert sich grundsätzlich in zwei Bereiche, einem theoretischen Teil und einem praktischen Teil. Der theoretische Teil beinhaltet die Kapitel 1. bis 4. Der praktische Teil beinhaltet in Kapitel 5. die Umfrage.

Im Kapitel 2 wird die Arbeitsmarktsituation in Österreich dargestellt und auf internationaler Ebene betrachtet. Im Kapitel 3 werden die grundlegenden Begriffe zur Umfrage wie z. B. Öffentlicher Dienst und Privatwirtschaft in Österreich erläutert und deren Unterschiede aufgezeigt. Im Kapitel 4 werden die grundsätzlichen Überlegungen zu einer Umfrageerstellung erklärt und definiert. Weiteres werden die Fragebogenstruktur und Gestaltung sowie die Fragearten und Kommunikationskonzepte für die Umfrage erläutert und beschrieben. Im letzten Kapitel 5 werden die praktische und selbstdurchgeführte Umfrage dargestellt und die Ergebnisse präsentiert.

## **2 Die Arbeitsmarktsituation in Österreich und International**

Eine Arbeitsmarktstatistik stellt Informationen zu Angebot und Nachfrage, nach zu Verfügung stehenden Arbeitskräften bereit. Die Statistiken über Angebot und Nachfrage erstellt in Österreich national das Arbeitsmarktservice. Man kann bei Erhebungen von Unternehmen, Informationen über noch verfügbare und offene Stellen zur Nachfrage in internationaler Form bekommen. Diese Arbeitsmarktstatistiken sind wichtig für das gesellschaftliche Interesse und für die Entwicklung des Arbeitsmarktes aber auch für wichtige arbeitsmarktpolitische Entscheidungen der Politik in Österreich und auf

internationaler Ebene. Für die Arbeitsmarktstatistik bzw. für die Arbeitskräfteerhebung ist es von Bedeutung, dass drei wichtige Indikatoren abgefragt werden: <sup>1</sup>

- Erwerbstätigenquote der 20- bis 64-Jährigen
- Frühzeitige Schul- und Ausbildungsabgänger
- Bildungsabschluss im Tertiärbereich

In Österreich stehen mit Stand Dezember 2014 ca. 3.466.000 Personen in einem Arbeitsverhältnis. Gegenüber dem Vorjahr 2013 bedeutet dies, dass die Zahl der Beschäftigten in Österreich um 17.000 Personen gestiegen ist. Die Arbeitslosenrate ist im Gegensatz zum Vorjahr um ca. 9% gestiegen. Dies bedeutet einen Anstieg von 32.395 Personen und damit waren Ende 2014 393.674 Personen arbeitslos gemeldet. Im Folgenden werden einige nennenswerte Zahlen der Arbeitslosenrate im Gegensatz zum Vorjahr 2013 erklärt: <sup>2</sup>

- Männer: +20.011 Personen bzw. +8,8%
- Frauen: +12.384 Personen bzw. +9,2%

In Abbildung 1 wird die Arbeitslosenstatistik in Österreich im Jahresverlauf 2014 übersichtlich dargestellt.

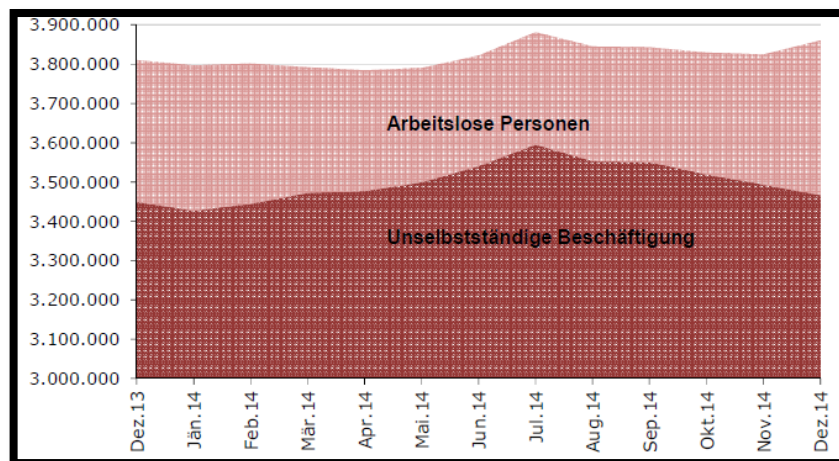


Abbildung 1: Beschäftigung - Arbeitslosigkeit<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Vgl. Definition Arbeitsmarkt 2014 [online].

<sup>2</sup> Vgl. Arbeitsmarktlage Dezember 2014 [online]. S.2.

<sup>3</sup> Arbeitsmarktlage Dezember 2014 [online]. S.2.

Im Dezember 2014 waren ca. 94.557 Personen in der Sparte Saison und in der Sparte Bauberuf 54.945 Personen arbeitslos gemeldet. In der Sparte Fremdenverkehr waren 29.538 arbeitslos gemeldet. Mit Stand 31.12.2014 gab es österreichweit in allen AMS Beratungsstellen ca. 24.731 offene verfügbare Stellen. Das sind ca. 1.040 Stellen weniger als zum Vorjahr 2013. Zum derzeitigen Stand (Dezember 2014) gab es auch 6.383 Personen die eine Lehrstelle suchten und diese stehen damit 2.613 offenen Lehrstellen gegenüber.<sup>4</sup>

In Abbildung 2 wird übersichtlich dargestellt, wie der Verlauf der Lehrstellensuchenden und offenen Lehrstellen im Jahr 2014 verlief.

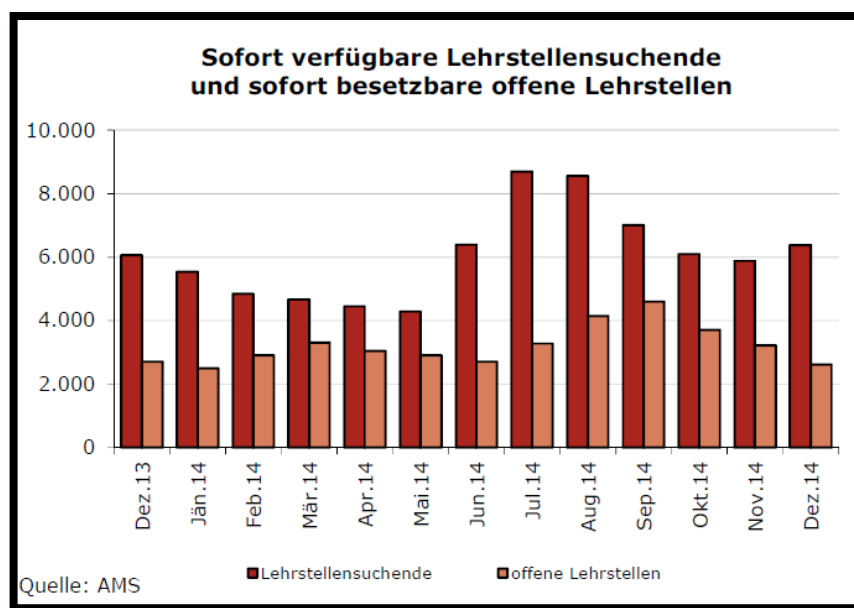


Abbildung 2: Lehrstellen - Lehrstellensuchende<sup>5</sup>

Im Folgenden sieht man die Anzahl der offenen Stellen in Österreich nach Bundesländern in Abbildung 3 dargestellt.

<sup>4</sup> Vgl. Arbeitsmarktlage Dezember 2014 [online]. S.2.

<sup>5</sup> Arbeitsmarktlage Dezember 2014 [online]. S.7.

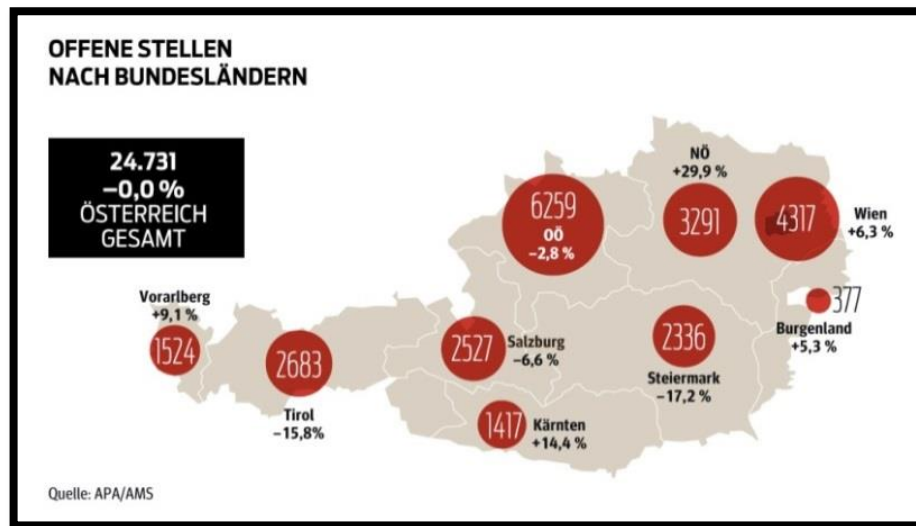


Abbildung 3: Offene Stellen in Österreich<sup>6</sup>

Im Dezember 2014 waren 62.157 Personen in einer Schulung beschäftigt. Die Zahl der ausländischen arbeitslosen Personen Ende Dezember 2014 beträgt 106.756, das sind um 18,3% mehr als im Vorjahr 2013. Im Vergleich dazu ist die Zahl der inländisch arbeitslosen Personen um 5,9% gestiegen bzw. um 15.888 Personen. Österreich wird unterteilt in 3 Regionen: eine Ost-, West- und Süd-Region. Zur Ost-Region gehören Wien, Niederösterreich und das Burgenland. In der Ost-Region wurden Ende Dezember 208.819 Personen arbeitslos vorgemerkt, das sind um 11,7% bzw. 21.840 Personen mehr als im Vorjahr 2013. Zur zweiten Region zählen die Bundesländer Oberösterreich, Salzburg, Tirol und Vorarlberg mit einem Arbeitslosenstand von 97.903 Personen, Ende Dezember 2014. Hier lässt sich erkennen, dass in der Region West, im Gegensatz zum Vorjahr 2013, 6.552 Personen bzw. 7,2% mehr Personen arbeitslos vorgemerkt worden sind. Die dritte und letzte Region in Österreich ist die Region-Süd. Zur Region-Süd zählen die Bundesländer Steiermark und Kärnten. In der Region-Süd wurden Ende Dezember 2014 86.952 Personen als arbeitslos vorgemerkt, das bedeutet einen Anstieg gegenüber dem Vorjahr 2013 um 4,8% bzw. 4.003 Personen. Auffallend dabei ist, dass der höchste Arbeitslosenanstieg in Wien und in Salzburg, gegenüber dem Vorjahr 2013 zu verzeichnen ist: <sup>7</sup>

- Wien: +17.215 bzw. +15,6%
- Salzburg: +1.495 bzw. +10,8%

<sup>6</sup> Arbeitsmarktlage Kurier 2014 [online].

<sup>7</sup> Vgl. Arbeitsmarktlage Dezember 2014 [online]. S.4.

Wenn man die Entwicklung des Arbeitsmarktes bzw. der Arbeitslosenstatistik nach Berufen betrachtet fällt auf, dass der Prozentsatz an Arbeitslosen am stärksten im Dienstleistungsbereich gestiegen ist. Im Dienstleistungsbereich sind ca. 47% der vorgemerkten Arbeitslosen in Österreich tätig. Hier wurde im Dezember 2014 ein Anstieg um 17.847 bzw. 10,6% gegenüber dem Vorjahr 2013 vermerkt. Damit waren im Dezember 185.474 Personen im Dienstleistungsbereich in Österreich als arbeitslos vorgemerkt. Als zweitwichtigster Bereich ist der Produktionsberuf zu nennen. Hier wurden Ende Dezember 2014 112.737 Arbeitslose verzeichnet. Das sind 29% der vorgemerkten Arbeitslosen in Österreich. Ziemlich hoch ist auch die Zunahme der Arbeitslosen in den Metall- und Elektroberufen (+2.974 bzw. 10,6%) und Hilfsberufen (+5.858 bzw. 10,8%).<sup>8</sup>

Der derzeitige AMS-Vorstand Johannes Kopf prophezeit sogar einen noch weiteren Anstieg, denn die Kombination von Rezession und stetig wachsendem Arbeitskräfteangebot führe zu höheren Arbeitslosenzahlen in Österreich, erklärt er. Die Konjunkturprognosen prophezeien keinen Lichtblick. Die Arbeitslosenrate könne nur durch eine gute Konjunkturpolitik zurückgehen, hier reiche keine aktive Arbeitsmarktpolitik. Der derzeitige Sozialminister in Österreich Rudolf Hundstorfer will Maßnahmen beschließen, um die Konjunktur anzukurbeln bzw. um der Arbeitslosigkeit in Österreich entgegenzuwirken. Seiner Meinung nach müssen Maßnahmen wie eine Steuerreform und neue bedeutende Finanzierungsmodelle für den örtlichen Wohnbau ausgearbeitet werden, um so wichtige entscheidende Wirtschaftsimpulse zu treffen und um einen europäischen Zeitimpuls zu entwickeln.<sup>9</sup>

Laut Sozialminister Rudolf Hundstorfer, kommt die Wirtschaft bis dato nicht in Schwung. Auch die Nationalbank senkte ihre Zahlen für das laufende Jahr 2014 herab. Ohne weitere Unterstützungsmaßnahmen und dem immer wieder steigenden Arbeitskräfteangebot wird die Arbeitslosenstatistik weiter steigen. Die Industriellenvereinigung, der ÖGB und die Arbeiterkammer wollen eine dauerhafte Senkung der Steuerbelastung, wobei der ÖGB und die Arbeiterkammer eine Lohnsteuersenkung für ältere Arbeitnehmer fordern. Die österreichische Wirtschaftskammer zeigt sich zufrieden mit der derzeitigen Entwicklung auf dem österreichischen Lehrstellenmarkt. Die Opposition in der Politik fordert die Schließung der Ostgrenzen für den österreichischen Arbeitsmarkt und mehr Investition in Bildung, Soziales, Pflege, Gesundheit, Umwelt und Klima.<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup> Vgl. Arbeitsmarktlage Dezember 2014 [online]. S.4.

<sup>9</sup> Vgl. Arbeitsmarkt Format.at Jänner 2015 [online].

<sup>10</sup> Vgl. Arbeitsmarkt Österreich.at Jänner 2015 [online].

Betrachtet man die Arbeitslosenstatistik nach dem Alter sieht man, dass die Personen ab 50 Jahren erneut die Arbeitslosenstatistik anführen. Bei den Personen ab 50 Jahren ist die Arbeitslosigkeit, wie schon im Jahr zuvor, um 12,5% bzw. auf 99.324 Personen gestiegen. Nicht zu vergessen ist die Arbeitslosigkeit bei Personen unter 25 Jahren, hier lag die Arbeitslosenrate im Dezember 2014 bei 54.454 Personen und bedeutet damit einen Anstieg von 5,5% bzw. 2.828 Personen im Gegensatz zum Vorjahr 2013. Zwischen den 25-Jährigen und 50-Jährigen bzw. im sogenannten Haupteinwerbungsalter, ist die Arbeitslosigkeit um 18.530 bzw. 8,4% im letzten Jahr gestiegen.<sup>11</sup>

Die Ausbildung von Personen hat auf die Arbeitslosenstatistik auch eine gewisse Auswirkung, denn Personen, die nur einen Pflichtschulabschluss haben bzw. Personen mit Lehrabschluss, führen die Arbeitslosenstatistik an.

Folgende Zahlen sollen einen Überblick über die Arbeitslosenstatistik gegenüber dem Vorjahr nach Gesichtspunkten der Ausbildung aufzeigen:<sup>12</sup>

- Pflichtschulabschluss: +15.358 Personen bzw. 9%
- Lehrabschluss: + 8.950 Personen bzw. 7%
- Höhere Ausbildung: + 3.884 bzw. 14%
- Mittlere Ausbildung: +1.129 bzw. 6,8%
- Akademische Ausbildung: + 2.953 Personen bzw. 17,3%

In Österreich steigt vermehrt die Zahl der Langzeitarbeitslosen, das sind Personen, die länger als zwölf Monate arbeitslos gemeldet sind. Im Vergleich zum Vorjahr 2013 hat sich hier die Arbeitslosenrate im Jahr 2014 mehr als verdoppelt. Hier erreicht man Zahlen von +120,1% bzw. 16.447 Personen.

Im internationalen Vergleich liegt Österreich bei den saisonbedingten Arbeitslosen mit 5,1% im unteren Spitzenfeld. Innerhalb der Europäischen Union hatten Griechenland mit 25,7%, Spanien mit 24% und Kroatien mit 16% die höchsten saisonbedingten Arbeitslosenraten. Im Durchschnitt lag der europäische Wert der 28 europäischen Mitgliedsstaaten bei 10%, dies soll in Abbildung 4 dargestellt werden.<sup>13</sup>

---

<sup>11</sup> Vgl. Arbeitsmarktlage Dezember 2014 [online]. S.5.

<sup>12</sup> Vgl. Arbeitsmarktlage Dezember 2014 [online]. S.5.

<sup>13</sup> Vgl. Arbeitsmarktlage Dezember 2014 [online]. S.8.



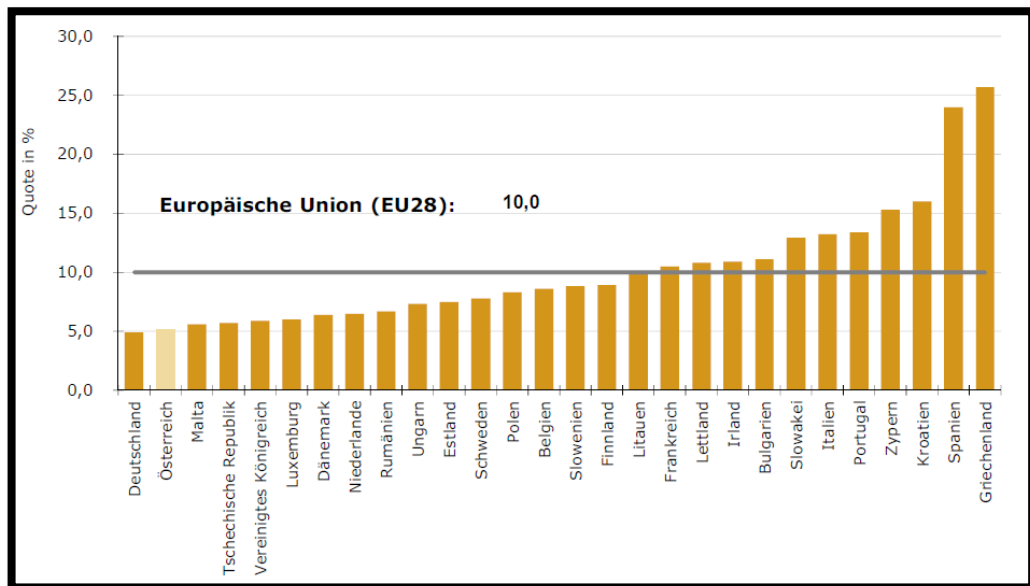


Abbildung 4: Saisonbedingte Arbeitslosenquote Europa<sup>14</sup>

In Europa liegt die Jugendarbeitslosenquote der 28 europäischen Mitgliedsstaaten im Durchschnitt bei 21,6%. Im Folgenden werden die wichtigsten Länder, deren Jugendarbeitslosigkeit wesentlich von Bedeutung ist, angeführt:<sup>15</sup>

- Geringe Jugendarbeitslosigkeit: Deutschland: 7,7%
- Niederlande: 9,7%
- Höchste Jugendarbeitslosigkeit: Spanien: 53,8%, Griechenland: 49,8%, Italien: 43,3%

<sup>14</sup> Arbeitsmarktlage Dezember 2014 [online]. S.8.

<sup>15</sup> Vgl. Arbeitsmarktlage Dezember 2014 [online]. S.8.

Tabelle 1: Gesamtüberblick Arbeitsmarkt 12/2014<sup>16</sup>

Gesamtübersicht über die Arbeitslosigkeit						
Datum: 12/2014 Region: Österreich						
Bestand zum Stichtag, Zu-/Abgänge im Beobachtungszeitraum						
	Frauen			Männer		
	Bestand, Zu-/ Abgang	Veränderung zum VJ absolut	Veränderung zum VJ in %	Bestand, Zu-/ Abgang	Veränderung zum VJ absolut	Veränderung zum VJ in %
Gesamt	146.662	12.384	9,2 %	247.012	20.011	8,8 %
15 bis 19 Jahre	3.701	-97	-2,6 %	5.863	64	1,1 %
20 bis 24 Jahre	15.577	811	5,5 %	29.313	2.050	7,5 %
25 bis 49 Jahre	93.808	7.832	9,1 %	146.088	10.698	7,9 %
50 Jahre und älter	33.576	3.838	12,9 %	65.748	7.199	12,3 %
Inländer	109.994	5.844	5,6 %	176.924	10.044	6,0 %
Ausländer	36.668	6.540	21,7 %	70.088	9.967	16,6 %

Wenn man den unmittelbaren Nachbarn Österreichs-Deutschland-betrachtet, sinkt in Deutschland die Arbeitslosenquote stetig. Sie liegt zurzeit bei 2,7 Mio. Personen, das ergibt somit eine Arbeitslosenquote von 6,3%. In Österreich steigt sie dagegen immer weiter. Deutschland berichtet über einen Rückgang der Arbeitslosen von ca. 16.000 Personen allein im letzten Jahr.<sup>17</sup>

Im Folgenden sieht man den Verlauf der Arbeitslosenrate in Österreich vom Jahr 2008 bis zum Jahr 2014, mit Endstand November 2014. Die Arbeitslosenzahl liegt Ende Dezember 2014 bei 393.674. In Abbildung 5 ist die Arbeitslosenrate bis Ende November 2014 ersichtlich.

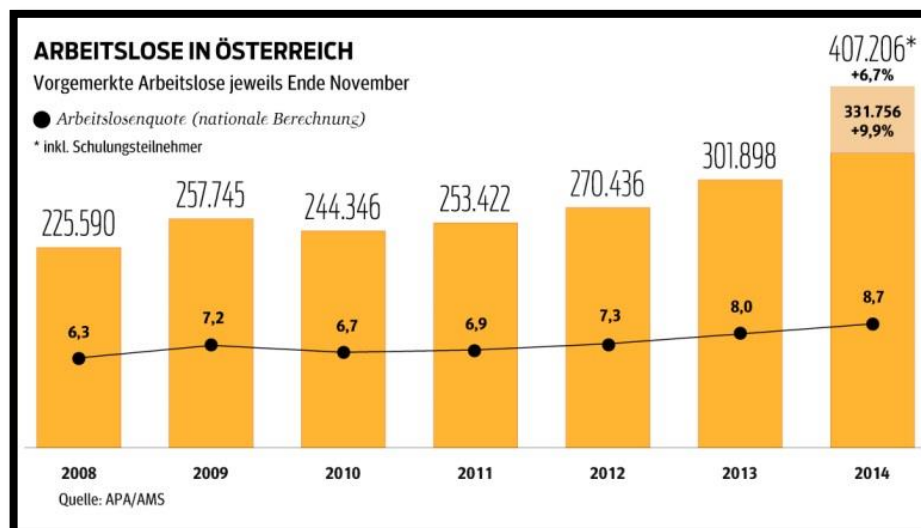


Abbildung 5: Statistik - Arbeitslose in Österreich<sup>18</sup>

<sup>16</sup> Arbeitsmarktlage Dezember 2014 [online].

<sup>17</sup> Vgl. Arbeitsmarkt Format.at Jänner 2015 [online].

<sup>18</sup> Arbeitsmarktlage Kurier 2014 [online].

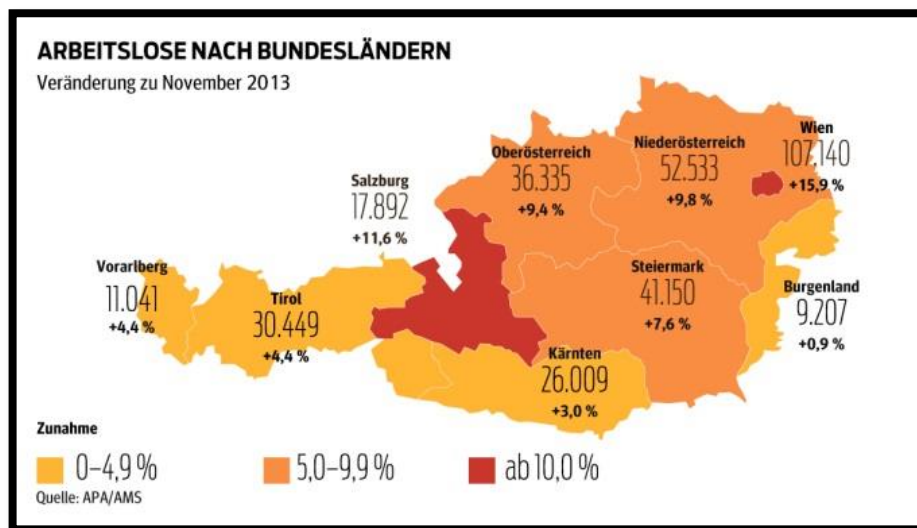


Abbildung 6: Veränderung nach Bundesländern<sup>19</sup>

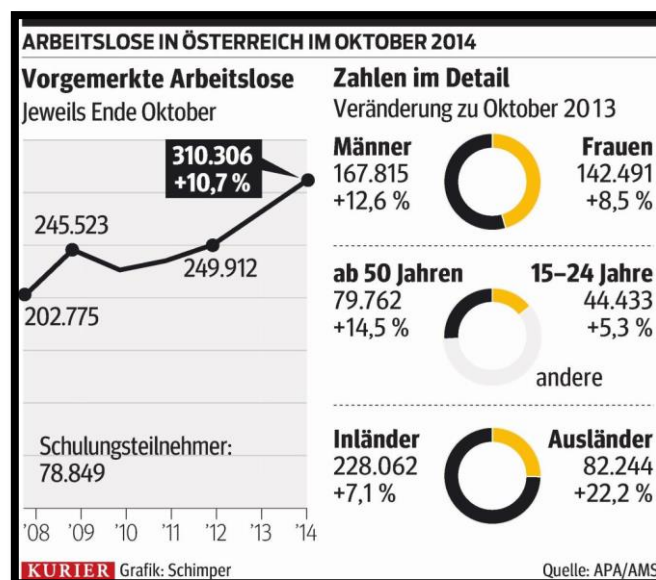


Abbildung 7: Arbeitslose im Detail Oktober 2014<sup>20</sup>

Zurzeit am meisten debattiert wird der EU- Beitritt Österreichs in Bezug auf den österreichischen Arbeitsmarkt und dessen Auswirkungen. Im Jahr 1995 ist Österreich der EU beigetreten und damals wurde ein großer Zustrom ausländischer Arbeitskräfte aus anderen EU- Ländern nach Österreich befürchtet. Manche Institutionen und Wirtschaftsforscher prophezeiten für Österreich, aufgrund eines Nichtbeitritts zur EU, dass vor allem die Wirtschaft langsamer wachsen würde und aufgrund des Nichtbeitritts Österreichs zur EU, zehntausende mögliche Arbeitsplätze verloren gehen würden. Betrachtet man den Zustrom in den ersten drei Jahren nach dem Beitritt zur EU, so hat es

<sup>19</sup> Arbeitsmarktlage Kurier 2014 [online].

<sup>20</sup> Arbeitsmarktlage Kurier 2014 [online].

keinen größeren Zustrom der Arbeitskräfte nach Österreich gegeben. In den ersten 10 Jahren lag der jährliche Anstieg ausländischer Arbeitskräfte im einstelligen Prozentbereich. Analysiert man den EU- Beitritt Österreichs genauer erkennt man, dass es die größte Zuwanderungswelle noch vor dem EU-Beitritt Österreichs gegeben hat. Meinungsforscher und Experten geben dem Zerfall Jugoslawiens die Schuld an der Zuwanderungswelle. Die Zahl ausländischer Arbeitnehmer hat sich seit dem Jahr 1988 verdoppelt. Laut vergangenen Prognosen kamen im Jahr 1990 um ca. 30% bzw. 50.000 mehr Ausländer nach Österreich als im Jahr 1989.<sup>21</sup>

Die nächste Angst bekam Österreich mit der Osterweiterung im Jahr 2004, als zehn neue Staaten der EU beitraten. Diese Erweiterung brachte ca. 75 Millionen mehr Menschen in die EU. Österreich nutzte die sieben Jahre Übergangsfrist der Arbeitnehmerfreizügigkeit aus und beschränkte seinen Arbeitsmarkt gegenüber Bürgern aus den neuen zehn EU Ländern bis zum Jahr 2011. Österreich und Deutschland waren die einzigen Länder, die diese Übergangsfrist in Anspruch nahmen und voll ausnützten. Seit dem Jahr 2015 haben die Länder Bulgarien und Rumänien auch Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt. Bis zum Jahr 2004, in dem die Osterweiterung in Kraft trat, ist die Zahl der ausländischen Arbeitskräfte wieder gestiegen.<sup>22</sup>

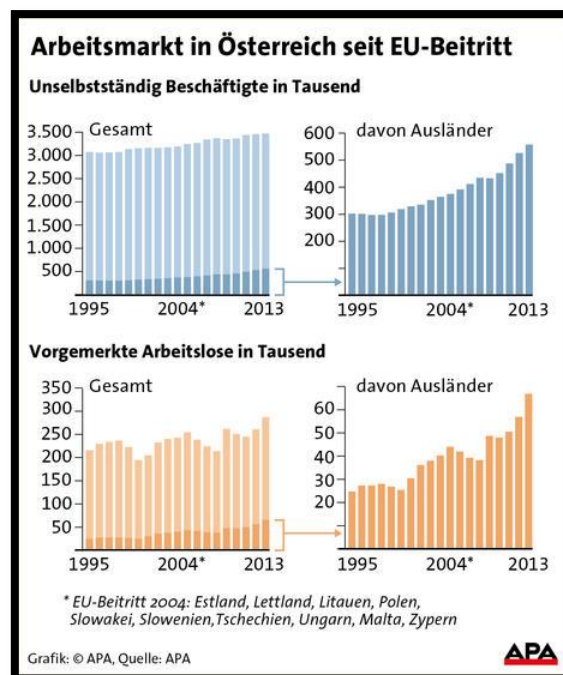


Abbildung 8: Arbeitsmarkt seit EU- Beitritt Österreichs<sup>23</sup>

<sup>21</sup> Vgl. News.at Jänner 2015 [online].

<sup>22</sup> Vgl. News.at Jänner 2015 [online].

<sup>23</sup> News.at Jänner 2015 [online].

## 3 Privatwirtschaft und Öffentlicher Dienst

### 3.1 Privatwirtschaft

Die Privatwirtschaft ist ein Teil der Volkswirtschaft, der nicht unter staatlicher Leitung steht bzw. nicht im staatlichen Besitz ist. Deshalb gehören alle nichtstaatlichen Unternehmen, geleitet von privaten Personen und Gewerben, zur Privatwirtschaft. Der wichtigste Bereich der Privatwirtschaft ist der Einzelhandel.<sup>24</sup>

In Österreich gab es 2012 nach aktueller Auswertung 314.855 Unternehmen, die in der Privatwirtschaft tätig waren. Diese Zahl bezieht sich auf die Produktions- und Dienstleistungsbereiche. Es wurde im Jahr 2012 mit 2.795.618 Beschäftigten ein Umsatzerlös von 709,8 Mrd. Euro erzielt. Das Investitionsvolumen betrug 36,1 Mrd. Euro. Als Personalaufwand für die 2.508.793 Beschäftigten in der Privatwirtschaft wurden 110,1 Mrd. Euro verbucht.<sup>25</sup>

Die Unternehmen in der Privatwirtschaft setzen sich aus Produktions- und Dienstleistungsunternehmen zusammen. Hierzu zählen nicht die Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung, Erziehung, der Unterricht, die Gesundheit und das Sozialwesen. Im Vergleich zum Jahr 2011 ergeben sich verschiedene Unterschiede im Gegensatz zum Jahr 2012. Im Jahr 2012 hat sich die Anzahl der Unternehmen um +1,2% erhöht, die Zahl der Beschäftigten ist um +2% gestiegen aber auch die Umsatzerlöse sind um +2,2% gestiegen. Die höchsten Umsatzerlöse wurden im Jahr 2011 in der Sparte Energieversorgung +16,8%, Wasserversorgung +6,5% und im Bau +5% gemacht. Deutliche Umsatzrückgänge wurden im Bereich der Finanz- und Versicherungsdienstleistung verzeichnet. Die Statistik im Jahr 2012 zeigt, dass ca. 274.178 bzw. 87,1% der gesamten 314.855 Unternehmen weniger als zehn Beschäftigte im Unternehmen haben und diese deshalb zu den Kleinbetrieben in Österreich zählen. Diese Kleinbetriebe erzielten aber nur 16,1% der gesamten Umsatzerlöse in der Privatwirtschaft in Österreich. Insgesamt haben 1.126 Unternehmen, also 0,4% der gesamten 314.855 Unternehmen, 250 oder mehr Personen beschäftigt. Diese 1.126 Unternehmen erreichten aber 36,5% der Umsatzerlöse und investierten ca. 39,5% der gesamten Investitionssumme.<sup>26</sup>

Insgesamt gab es im Jahr 2012 ca. 61.686 Unternehmen die im Produktionssektor tätig waren. Es wurden insgesamt 264,8 Mrd. Euro mit 956.091 beschäftigten Personen

---

<sup>24</sup> Vgl. Definition Privatwirtschaft [online].

<sup>25</sup> Vgl. Fakten Privatwirtschaft [online].

<sup>26</sup> Vgl. Fakten Privatwirtschaft [online].

erwirtschaftet. Es entstand ein Personalaufwand von 45,9 Mrd. Euro und das Investitionsvolumen betrug 10,6 Mrd. Euro im Jahr 2012 im Produktionsbereich.<sup>27</sup>

Im Dienstleistungsbereich waren im Jahr 2012, 253.169 Unternehmen gemeldet. Es waren 1.839.527 Personen beschäftigt und es wurde ein Umsatz von 445 Mrd. Euro verzeichnet. Der Dienstleistungsbereich verursachte einen Personalaufwand für 1.599.139 Personen von 64,3 Mrd. Euro. Insgesamt wurde aber ein Investitionsvolumen von 25,5 Mrd. Euro verzeichnet.<sup>28</sup>

Kurz nach dem Zweiten Weltkrieg wurden einige große Bereiche der Schwerindustrie und einige Schlüsselbetriebe in Österreich verstaatlicht. Die wichtigsten Gründe dafür waren der Mangel an fehlendem privaten Kapital und der Staatseinfluss auf große Betriebe der Wirtschaft in Österreich. Dies brachte viele Vor- aber auch Nachteile mit sich. In den letzten Jahren und vor allem um die Jahrtausendwende wurden einige Staatsbetriebe privatisiert.<sup>29</sup>

Leistungs- und Strukturstatistik – Produktion und Dienstleistungen <sup>1)</sup>			
	2010	2011	2012
► Unternehmen	308.735	311.073	314.855
► Beschäftigte im Jahresdurchschnitt	2.682.076	2.739.730	2.795.618
► Umsatzerlöse in Mio. EUR	635.490	694.560	709.805
Unternehmensdemografie			
	2010	2011	2012
► Neugründungsrate	6,0%	5,9%	5,9%
► Schließungsrate	6,3%	6,7%	6,1%
► Überlebensrate im Jahr 2004 neugegründeter Unternehmen	59,9%	55,8%	51,8%

Abbildung 9: Privatwirtschaft - Zahlen<sup>30</sup>

Im Vergleich dazu sieht man im Folgenden eine aktuelle Grafik mit Unternehmensdaten aus dem Jahr 2013.

<sup>27</sup> Vgl. Detailergebnisse Produktion und Bauwesen [online].

<sup>28</sup> Vgl. Detailergebnisse Dienstleistungsbereich [online].

<sup>29</sup> Vgl. Privatwirtschaft Österreich [online].

<sup>30</sup> Fakten Privatwirtschaft-Daten (2014) [online].

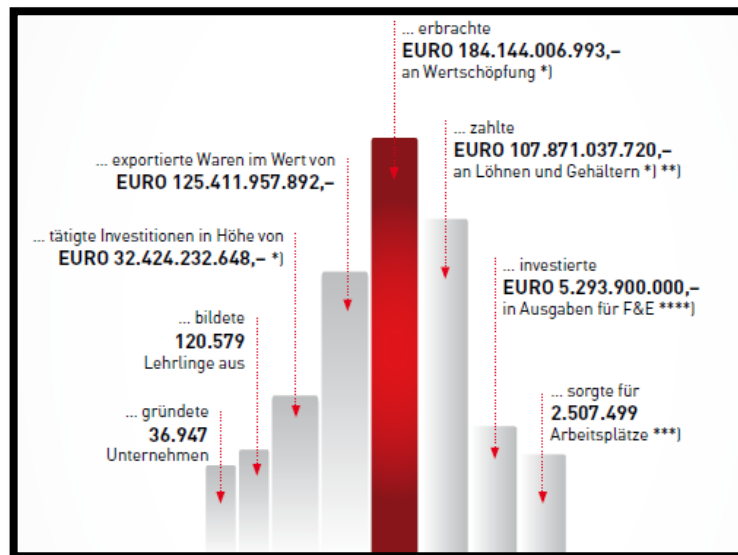


Abbildung 10: Privatwirtschaft - Daten<sup>31</sup>

Für die Privatwirtschaft und die Wirtschaft Österreichs sind die Unternehmensdaten von entscheidender Bedeutung, denn sie sind zentrale Elemente für die Statistiken der Wirtschaft. Die Unternehmen müssen regelmäßig ihre Daten melden, aufgrund derer dann Aussagen über die heimische Wirtschaft bis dato und in Zukunft bzw. eine fortlaufende Entwicklung gemacht werden kann. Die Unternehmensdaten gibt es für viele Bereiche der Wirtschaft wie z. B. den Außenhandel, den Handel und die Dienstleistungen, die Produktion und das Bauwesen sowie den Verkehr und das Kreditwesen. Wie bereits zuvor aus der Grafik ersichtlich, beinhaltet die Statistik zur Unternehmensdemografie verschiedene Daten zur Population von Unternehmen, Unternehmensgründungen, Unternehmensschließungen, deren Fortbestand und Beschäftigungsdaten.<sup>32</sup>

<sup>31</sup> Wirtschaftskammer (2014) [online]. S.4.

<sup>32</sup> Vgl. Fakten Privatwirtschaft-Daten [online].

## 3.2 Öffentlicher Dienst

Als Mitarbeiter im Öffentlichen Dienst wird jener bezeichnet, der eine berufliche Arbeit bei den öffentlich rechtlichen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen ausübt. Im Öffentlichen Dienst können Bedienstete als Beamte, Angestellte oder Arbeiter beschäftigt werden.<sup>33</sup>

Mit Stand Ende Dezember 2014 war die öffentliche Verwaltung in Österreich auf neun Bundesländer und 2.353 Gemeinden aufgeteilt. Auch die existierenden Gebietskörperschaften, Sozialversicherungsträger, gesetzliche Interessensvertretungen (Kammern) gehören der österreichischen öffentlichen Verwaltung an. Alle Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes werden bezeichnet als Öffentlicher Dienst, denn sie tragen dazu bei, dass es eine reibungslose und ordnungsgemäße Funktion des öffentlichen Lebens und der Wirtschaft gibt. Der Öffentliche Dienst ist auch für folgende Bereiche in Österreich zuständig:<sup>34</sup>

- Schulwesen
- Innere und äußere Sicherheit
- Steuer- und Abgabenverwaltung
- Bereitstellung verschiedener Sozialleistungen
- Umwelt- und Naturschutz
- Gesundheitswesen
- Aufrechterhaltung und Verbesserung der Infrastruktur
- Lebens- und Arzneimittelsicherheit

Zurzeit gibt es in Österreich eine Änderung im Zuge der Gemeindestrukturreform, in der Steiermark, einem Bundesland in Österreich. Dabei werden mehrere Gemeinden in eine Großgemeinde zusammengeführt. Am 1.1.2015 trat diese Umstrukturierung in Kraft, aufgrund dieser Änderung gibt es nur die letzten aktuellen Daten mit Stand Ende Dezember 2014. Eine Änderung bei der Anzahl der Gemeinden bewirkt auch eine Änderung bei den Mitarbeitern und hat einen großen Einfluss auf den Öffentlichen Dienst in Österreich.

---

<sup>33</sup> Vgl. Definition Öffentlicher Dienst Allgemein (2014) [online].

<sup>34</sup> Vgl. Definition Öffentlicher Dienst Fakten (2014) [online].



Aus der Zusammenlegung bzw. der Gemeindestrukturreform ergeben sich einige Ziele und Änderungen für den Öffentlichen Dienst, diese sind folgendermaßen definiert.<sup>3536</sup>

- Wirtschaftliche bzw. leistungsfähige und professionelle Gemeinden
- Engagement ehrenamtlicher Tätigkeiten stärken
- Einsparung von administrativen Strukturen der Gemeinden
- Zentralere Einrichtungen bilden
  - Einzugsbereiche und Standorträume der zentralen Orte
  - Volks-, Hauptschule, Kirche, Supermarkt
- Funktionelle Verflechtung zwischen den einzelnen Gemeinden
  - Gemeinsame Infrastruktur
  - Zusammenhängende Siedlungsstruktur
- Gemeinsame Kooperationen und Versorgung
  - Umsetzung der Kleinregionen
  - Schulsprengel
  - Pfarrsprengel
  - Abwasserverbände, Standesamtsverbände
  - Umsetzung gemeinsamer Gewerbeplans
- Demografische Entwicklung
- Gemeinsamer Gemeindehaushalt
  - Aufteilung der Einnahmen und Ausgaben
  - Wirtschaftliche und finanzielle Lage
  - Gesetzliche Aufgaben erfüllen
- Topografische Gemeinsamkeiten
  - Grenzerschließung
  - Lage der Gemeinden
  - Verkehrserschließung

Diese Strukturreform in der Steiermark wurde im Jahr 2010 gestartet und wurde mit 1.1.2015 umgesetzt. Somit wurde die Zahl der Gemeinden reduziert wie in Tabelle 2 ersichtlich.

---

<sup>35</sup> Vgl. Ziele Gemeindestrukturreform Steiermark [online].

<sup>36</sup> Vgl. Kriterien Gemeindestrukturreform Steiermark [online]. S.2.

**Tabelle 2: Gemeindestrukturreform Steiermark<sup>37</sup>**

Anzahl der Gemeinden 2010	<b>542</b>
Von der Gemeindestrukturreform nicht betroffene Gemeinden	<b>160</b>
Von der Gemeindestrukturreform insgesamt umfasste Gemeinden	<b>382</b>
Anzahl der Gemeinden 2015	<b>288</b>

Die Arbeiten im Öffentlichen Dienst werden von Mitarbeitern einer Gebietskörperschaft erledigt, das sind Bundes-, Landes- bzw. Gemeindegbedienstete. Die großen Aufgabenbereiche sind die innere und äußere Sicherheit, der Bildungsbereich in den Bundesschulen sowie der Finanz- und Justizbereich. In den neun Bundesländern in Österreich sind die meisten Mitarbeiter in den Landesregierungen beschäftigt. Diese Landesregierungen sind unterteilt in Bezirkshauptmannschaften, Bau- und Agrarbehörden, Straßenverwaltungen und ein kleiner Teil in den Pflegebereich und die Landeskrankenhäuser (LKH). Einige deutliche Unterschiede gibt es bei den Personalständen zwischen Bund und Land in Bezug auf die Organisation und unterschiedlichen Aufgaben. In Niederösterreich werden die Kindergartenpädagoginnen und Kindergartenhelfer dem Personal des Landes zugerechnet, hingegen zählen sie in einigen anderen Bundesländern zum Personal der Gemeinden bzw. Kommunen. Das Gleiche gilt für Musikschullehrer und Pflegebediensteten. Eine der größten Berufsgruppen im Öffentlichen Dienst sind die Landeslehrer mit ca. 65.000 Mitarbeitern. Sie sind Landesbedienstete und werden dem Personalstand des Landes zugerechnet, der Personalaufwand und das Dienstrecht wird aber vom Bund vollzogen. Die Landeslehrer unterrichten grundsätzlich an allgemeinbildenden Pflichtschulen, wie Volksschulen, Neuen Mittelschulen, Berufsschulen und land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen. Die Mitarbeiter von Landeskrankenanstalten mit einer Mitarbeiteranzahl von 44.165 Personen bilden einen Sonderfall. Sie sind zwar Bedienstete des Landes, jedoch haben sie durch diverse gesetzliche Regelungen Eigenständigkeit erlangt.<sup>38</sup>

<sup>37</sup> Kriterien Gemeindestrukturreform Steiermark [online].

<sup>38</sup> Vgl. Öffentlicher Dienst Basisdaten [online].

Dies soll in Tabelle 3 veranschaulicht werden:

Personalstand	Gesamt	BGLD	KTN	STMK	TIROL	VLBG	SLBG	OÖ	NÖ	WIEN
Landesverwaltung	73.408	1.701	3.514	6.273	3.925	1.518	2.344	8.409	16.392	29.330
LandeslehrerInnen	65.032	2.152	4.544	8.752	6.216	3.679	4.339	12.058	12.098	11.193
<b>GESAMT</b>	<b>138.439</b>	<b>3.854</b>	<b>8.058</b>	<b>15.025</b>	<b>10.141</b>	<b>5.198</b>	<b>6.683</b>	<b>20.467</b>	<b>28.490</b>	<b>40.523</b>
Landeskranken- anstalten (nicht ausgegliedert)	44.165	0	0	0	0	0	0	0	16.775	27.390

Tabelle 3: Landesbedienstete<sup>39</sup>

In Tabelle 4 wird der Personalstand in den Gebietskörperschaften mit Stand Ende Dezember 2014 dargestellt.

Tabelle 4: Personalzahlen Öffentlicher Dienst<sup>40</sup>

Gebietskörperschaft	Personalstand
Bund	129.873
Länder	138.439
Gemeinden	74.087
<b>Gesamt</b>	<b>342.399</b>

Der Öffentliche Dienst in Österreich verursacht, durch den aus Tabelle 4 ersichtlichen Personalstand von 342.399 Personen, hohe Kosten. Im Jahr 2014 betrug die Summe der gesamten Staatsausgaben 160,5 Milliarden Euro. Wichtige Ausgaben des Staatshaushaltes sind Pensionszahlungen, Familienbeihilfen, Arbeitslosengelder, Karenzgelder, Förderungen sowie das für die 342.299 Personen wichtige Entgelt für öffentlich Bedienstete. Der Personalaufwand des Bundes für die Entgelte der Bediensteten machte 27,5% der gesamten Staatsausgaben aus, das sind 44 Milliarden Euro. Von den 44 Milliarden € bzw. 100%, fallen 39,8% auf das Personal des Bildungssektors, 19,3% auf die allgemeine öffentliche Verwaltung, ca. 11,6% auf den Polizeibereich bzw. Justiz und andere Bereiche, wie aus Abbildung 11 ersichtlich.<sup>41</sup>

<sup>39</sup> Öffentlicher Dienst Basiskennndaten [online].

<sup>40</sup> Öffentlicher Dienst Basiskennndaten [online].

<sup>41</sup> Vgl. Öffentlicher Dienst Kosten [online].

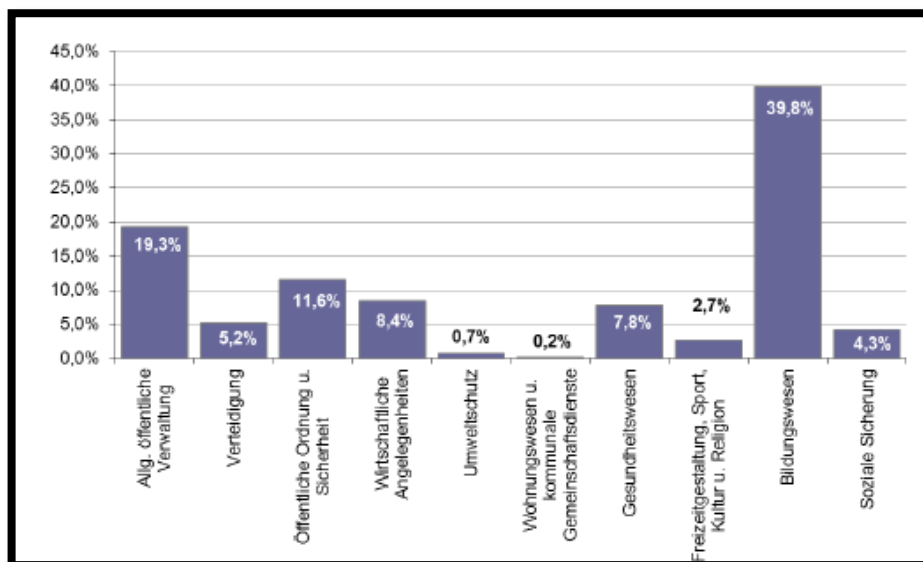


Abbildung 11: Arbeitnehmerentgelte Öffentlicher Dienst<sup>42</sup>

In Tabelle 5 sieht man die Aufstellung des Personalstandes des Bundes nach den Bundesministerien mit Stand 1.3.2014.

Tabelle 5: Ressort Personalstand<sup>43</sup>

Ressort	Gesamt
Sonstige Oberste Organe	1.113
Bundeskanzleramt	1.414
Inneres	31.442
Europa, Integration und Äußeres	1.160
Justiz	10.957
Landesverteidigung und Sport	21.296
Finanzen	10.366
Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz	1.500
Gesundheit	343
Familien und Jugend	100
Bildung und Frauen	44.186
Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft	2.794
Verkehr, Innovation und Technologie	795
Land- u. Forstwirtsch., Umwelt u. Wasserwirtsch.	2.485
<b>Gesamt</b>	<b>129.951</b>

<sup>42</sup> Öffentlicher Dienst Kosten [online].

<sup>43</sup> Skript Öffentlicher Dienst [online]. S.21.

Aus den oben genannten Ressorts des Öffentlichen Dienstes resultieren sieben Berufsgruppen mit folgenden Personalzahlen: <sup>44</sup>

• Verwaltungsdienst	44.188 Personen
• Lehrer	38.863 Personen
• Exekutivdienst	30.047 Personen
• Militärischer Dienst	13.740 Personen
• Richter/Staatsanwälte	2.557 Personen
• Krankenpflegedienst	206 Personen
• Schulaufsicht	215 Personen
• Sonstige	57 Personen

Die meiste Zeit im Öffentlichen Dienst wird nicht in Büros verbracht sondern in Schulen, Gerichten, Polizeidiensten und in militärischen Einrichtungen. Ein Drittel des Personalstandes des Öffentlichen Dienstes entfällt auf den Verwaltungsdienst, das sind ca. 33%. Für die meisten Tätigkeiten im Öffentlichen Dienst ist mittlerweile ein Universitätsabschluss erforderlich. Mittlerweile mehren sich Meldungen über diverse physische Belastungen, einen unregelmäßigen Arbeitsrhythmus, Arbeiten im Freien, Nachtarbeit und Schichtdienst im Öffentlichen Dienst. Von Bedeutung ist auch, dass im Bundesdienst vermehrt Fachausbildungen und dienstliche Aus- und Weiterbildungen erforderlich sind. Die größte und vielfältigste Gruppe im Öffentlichen Dienst ist der Verwaltungsdienst. Hierzu zählen vor allem die Sachbearbeitung, die Systemadministration, die Personalentwicklung und der Vermessungsdienst. Ziemlich bunt gestaltet sind im Verwaltungsdienst die Hierarchiestufen, wie z. B. der Aufstieg zum Sektionsleiter. In Tabelle 6 wird der Verwaltungsdienst nach Alter, Beamtenanteil sowie anderen Merkmalen dargestellt. <sup>45</sup>

---

<sup>44</sup> Vgl. Skript Öffentlicher Dienst [online]. S. 26

<sup>45</sup> Vgl. Skript Öffentlicher Dienst [online]. S. 28

Tabelle 6: Verwaltungsdienst - Personal<sup>46</sup>

	Gesamt	Männer	Frauen
Personalstand zum 31.12.2013*	44.188	22.082	22.106
Ø - Alter**	46,6	48,0	45,3
Beamtenanteil*	45,9%	57,2%	34,5%
Teilbeschäftigtenanteil**	17,9%	2,8%	31,1%
Frauenanteil**	53,1%		

Ein weiterer Bereich innerhalb des Verwaltungsdienstes sind ca. 8.700 Personen in der Zoll- und Abgabenverwaltung. Im Verwaltungsbereich verdienen Personen ca. 25% weniger als € 25.000,-- 50% weniger als € 34.000,-- und ca. 25% verdienen über € 51.000,-- pro Jahr. Aufgrund der hohen Personalzahl im Verwaltungsdienst ist es auch erklärbar, dass die Berufsgruppe die meisten Bundespensionisten stellt. Die meisten Pensionisten im Verwaltungsdienst bekommen ca. € 26.800,-- bis € 47.704,-- Euro Pension pro Jahr. Das Pensionsantrittsalter im Verwaltungsdienst beträgt 60,3 Jahre.<sup>47</sup>

Die zweite wichtige Berufsgruppe sind Lehrer im Öffentlichen Dienst in Österreich. Sie unterrichten an allgemein bildenden höheren Schulen, berufsbildenden mittleren und höheren Schulen. Nicht zu vergessen sind auch die pädagogischen Hochschulen, welche die Basis für die Ausbildung der Lehrer darstellen. Tabelle 7 soll eine übersichtliche Darstellung der Grunddaten dieser Berufsgruppe zeigen.<sup>48</sup>

Tabelle 7: Schuldienst - Alter<sup>49</sup>

	Gesamt	Männer	Frauen
Personalstand zum 31.12.2013*	38.863	16.333	22.530
Ø - Alter**	46,7	48,0	45,8
Beamtenanteil*	29,2%	32,2%	26,9%
Teilbeschäftigtenanteil**	31,1%	21,5%	37,8%
Frauenanteil**	58,9%		

Insgesamt unterrichten 38.863 Lehrer in 1.800 Schulen, ca. 486.300 Schüler und Studierende in Österreich. Zusätzlich arbeiten 6.800 Lehrer an Privatschulen in

<sup>46</sup> Skript Öffentlicher Dienst [online]. S. 28.

<sup>47</sup> Vgl. Skript Öffentlicher Dienst [online]. S. 28.

<sup>48</sup> Vgl. Skript Öffentlicher Dienst [online]. S.30.

<sup>49</sup> Skript Öffentlicher Dienst [online]. S. 30.

Österreich. Wie zuvor bereits erwähnt, gibt es doppelt so viele Landeslehrer wie Bundeslehrer in Österreich. Landeslehrer unterrichten an Volksschulen, Hauptschulen, Sonderschulen und Polytechnischen Lehrgängen. Das durchschnittliche Alter der Bundeslehrer ist sehr hoch, wie aus Tabelle 7 ersichtlich. Ganz besonders ist zu beachten, dass es hier die höchste Frauenquote des Bundes gibt. Ein Viertel der Lehrer verdient weniger als € 31.000,--, ca. 25% verdienen mehr als € 67.000,-- und ca. 50% verdienen mehr als € 50.000,-- pro Jahr. Das Pensionsantrittsalter für Lehrer beträgt 61,3 Jahre. Im Jahr 2013 bezogen ca. 17.624 pensionierte Lehrer ihr Pensionsgehalt vom Bund.<sup>50</sup>

Die dritte wichtige Berufsgruppe im Öffentlichen Dienst mit 30.047 Personen ist der Exekutivdienst. Hier sind 3.000 Personen der Justizwache schon enthalten. Der Exekutivdienst hat vor allem die Aufgabe der Kriminalitätsbekämpfung, Kriminalitätsprävention sowie der wichtigste Teil, die Verkehrssicherheit. Für den Exekutivdienst ist vorgesehen, eine zweijährige Polizeiausbildung zu absolvieren. Hier spielen Berufsausbildung, Lehre sowie Universitätsabschluss keine Rolle. Zuerst muss man eine Aufnahmeprüfung absolvieren, um die Ausbildung beginnen zu können. Hier werden folgende Bereiche abgefragt bzw. geprüft:<sup>51</sup>

- Persönliche Eignung
- Fachliche Eignung
- Absolvierendes Einsatztraining
- Sicheres Rechtswissen
- Persönlichkeitsbildung

Wichtig ist zu wissen, dass man während der Ausbildung noch kein Beamter ist und nur in einem aufrechten Dienstverhältnis tätig ist. Untergruppen der Exekutive sind Spezialgruppen wie z. B. die Cobra, Sonderkommando, WEGA (Wiener Einsatzgruppe Alarmabteilung). Diese unterstützen bei hoch brisanten und gefährlichen Einsätzen die Exekutive in ganz Österreich. Ein wichtiger Part der Exekutive ist auch die Betreuung, Bewachung bzw. Aufrechterhaltung der Ordnung in den österreichischen Gefängnissen. In Tabelle 8 wird eine Detailauflistung des Exekutivdienstes erläutert.<sup>52</sup>

---

<sup>50</sup> Vgl. Skript Öffentlicher Dienst [online]. S. 31.

<sup>51</sup> Vgl. Skript Öffentlicher Dienst [online]. S. 51ff.

<sup>52</sup> Vgl. Skript Öffentlicher Dienst [online]. S. 52ff.

Tabelle 8: Exekutivdienst - Personal<sup>53</sup>

	Gesamt	Männer	Frauen
Personalstand zum 31.12.2013*	30.047	26.186	3.861
Ø - Alter**	42,7	44,2	33,5
Beamtenanteil*	93,8%	94,9%	86,7%
Teilbeschäftigtenanteil**	4,3%	1,7%	20,7%
Frauenanteil**	13,7%		

Wie aus der Tabelle 8 erkennbar, liegt das durchschnittliche Alter im Exekutivdienst bei 42,7 Jahren. Besonders zu beachten ist der geringe Frauenanteil im Exekutivdienst im Vergleich zu den vorherigen Statistiken. Dieser steigt aber jedes Jahr stetig. Ein Exekutivbeamter in Österreich verdient ca. € 46.939,-- pro Jahr. Im Exekutivdienst kann man sich durch Zulagen, Nebengebühren, Wochenenddienst, Nachtdienst, Überstunden und Gefahren- und Erschwerniszulagen sein Gehalt aufbessern. Insgesamt 15.250 Exekutivbeamte waren im Jahr 2013 in Pension und bekamen ein Durchschnittsgehalt von € 35.755,-- pro Jahr. Das grundsätzliche Pensionsantrittsalter beträgt 58,9 Jahren. Besonders bemerkenswert ist, dass seit dem Jahr 2005 das Pensionsantrittsalter um 4,7 Jahre gestiegen ist.<sup>54</sup>

Die vierte und vorletzte Berufsgruppe ist der Militärische Dienst in Österreich. Wie bereits vorher erwähnt, arbeiten ca. 13.740 Personen im Militärischen Dienst in Österreich. Sie arbeiten im Zuge von Assistenzeinsätzen, Hochwasserkatastrophen aber auch bei längeren Auslandseinsätzen im Kosovo und Bosnien-Herzegowina. In Tabelle 9 werden die Grunddaten des Militärischen Dienstes in Österreich dargestellt.<sup>55</sup>

Tabelle 9: Militärischer Dienst - Personal<sup>56</sup>

	Gesamt	Männer	Frauen
Personalstand zum 31.12.2013*	13.740	13.477	263
Ø - Alter**	42,1	42,3	31,7
Beamtenanteil*	90,8%	90,9%	87,5%
Teilbeschäftigtenanteil**	1,0%	0,8%	7,0%
Frauenanteil**	2,0%		

<sup>53</sup> Skript Öffentlicher Dienst [online]. S. 33.

<sup>54</sup> Vgl. Skript Öffentlicher Dienst [online]. S. 33.

<sup>55</sup> Vgl. Skript Öffentlicher Dienst [online]. S. 34.

<sup>56</sup> Skript Öffentlicher Dienst [online]. S. 34.



Der niedrige Frauenanteil von 2% im Militärischen Dienst ist nicht verwunderlich sehr wohl aber das durchschnittliche Alter von 42,1 Jahren. Für die Laufbahn im Militärischen Dienst spielt unter anderem ein Maturaabschluss eine Rolle. Man kann die Heeres- und Unteroffiziersakademie sowie die Theresianische Militärakademie besuchen. Ungefähr ein Viertel der Mitarbeiter im Militärischen Dienst verdient weniger als € 32.000,-- und ca. 25% mehr als € 47.000,--. Die übrigen 50% verdienen ca. € 39.000,--, also genau den Mittelwert pro Jahr. Mit ca. 60,1 Jahren kann man im Militärischen Dienst in Pension gehen. Im Jahr 2013 waren 4.462 Personen die vorher im Militärischen Dienst waren in Pension. Hier lag der untere Wert der Pensionen bei € 33.039,-- und der oberste Wert bei € 42.743,-- pro Jahr.<sup>57</sup>

Die letzte nennenswerte Berufsgruppe mit hohen Personalzahlen sind Richter und Staatsanwälte in Österreich. Hierzu zählen 2.557 Mitarbeiter im öffentlichen Dienst. Hauptaufgabe der Richter ist es, ein Urteil in einem Konflikt bzw. bei einer Straftat zu finden. Als wichtigste Eigenschaft kann die Weisungsunabhängigkeit genannt werden. Sie können auch nicht abgesetzt oder in ein anderes Bundesland versetzt werden. Hingegen sind Staatsanwälte weisungsgebunden, sie erheben Anklage im Prozess und vertreten den Staat während eines Prozesses. In Tabelle 10 werden die wichtigsten Daten zusammengefasst.<sup>58</sup>

**Tabelle 10: Richter/Staatsanwälte - Personal<sup>59</sup>**

	Gesamt	Männer	Frauen
Personalstand zum 31.12.2013*	2.557	1.276	1.281
Ø - Alter**	44,2	46,5	42,0
Beamtenanteil*	100,0%	100,0%	100,0%
Teilbeschäftigtenanteil**	9,7%	0,9%	17,9%
Frauenanteil**	52,1%		

Hier ist erkennbar, dass jede zweite Frau einen Richter bzw. Staatsanwaltsjob ausübt und alle Richter bzw. Staatsanwälte einen Beamtenstatus haben. Das Durchschnittsalter von 44,2 ist nicht außergewöhnlich. Von den 2.557 Personen im Richteramt bzw. Staatsanwaltsamt arbeiten ca. 94,5% im Justizressort, 2,7% am Verwaltungsgerichtshof und 2,8% am Asylgerichtshof in Österreich. Besonders nennenswert sind die Gehälter der

<sup>57</sup> Vgl. Skript Öffentlicher Dienst [online]. S. 35.

<sup>58</sup> Vgl. Skript Öffentlicher Dienst [online]. S. 35.

<sup>59</sup> Skript Öffentlicher Dienst [online]. S. 36.

Richter bzw. Staatsanwälte. Im Laufe der Karriere kann das Gehalt natürlich steigen, jedoch geht man von folgenden Grundzahlen aus. Der niedrigste Wert beträgt € 50.000,-- und der höchste zurzeit € 92.000,--. Richter und Staatsanwälte gehören damit zu den bestverdienenden öffentlich Bediensteten. Hier sieht man, dass die Entlohnung im Gegensatz zu anderen Jobs überdurchschnittlich und nicht vergleichbar ist. Auch die Pensionen sind überdurchschnittlich hoch. Von 1.175 Richtern im Jahr 2013 lag die niedrigste Pension bei € 71.000,-- und die höchste bei € 89.000,-- pro Jahr. Das durchschnittliche Pensionsantrittsalter liegt bei 62,4 Jahren.<sup>60</sup>

Seit dem Jahr 2013 wurden einige Einrichtungen aus dem Öffentlichen Dienst ausgegliedert. Die wichtigsten Einrichtungen inklusive Personalzahlen werden im Folgenden angeführt:<sup>61</sup>

• Bundesanstalt Statistik Austria	116 Personen
• Verein „Neustart“, ehem. Bewährungshilfe	44 Personen
• Österreichische Postsparkassen AG	356 Personen
• Buchhaltungsagentur	269 Personen
• Arbeitsmarktservice	786 Personen
• Museen inkl. Österr. Nationalbibliothek	108 Personen
• Universitäten	4.659 Personen
• Immobilienmanagement des Bundes	213 Personen
• Österr. Agentur für Gesundheit und Ernährung	331 Personen
• Nachfolgegesellschaft der Post	15.091 Personen

Die Bundesbediensteten unterliegen dem Dienstrecht der Bundesgesetze und die Landes- und Gemeindebediensteten arbeiten nach dem Dienstrecht der Landesgesetze. Innerhalb des öffentlichen Dienstes unterscheidet man zwischen zwei Arten von Dienstverhältnissen:<sup>62</sup>

---

<sup>60</sup> Vgl. Skript Öffentlicher Dienst [online]. S. 36.

<sup>61</sup> Vgl. Skript Öffentlicher Dienst [online]. S. 25.

<sup>62</sup> Vgl. Skriptum Öffentlicher Dienst (2014) [online]. S. 9ff.

- Privatrechtlich-öffentliches Dienstverhältnis (Vertragsbedienstete)
  - Abschluss eines Dienstvertrages
  - Geregelt durch Kollektivvertrag
- Öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis (Beamter)
  - Hoheitsakt der Ernennung
  - Ernennung durch Bescheid begründet

Wie bereits vorher erwähnt, werden Vertragsbedienstete nicht ernannt, sondern das Arbeitsverhältnis entspricht einem privatrechtlichen Vertrag zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber, vorausgesetzt es ist eine Planstelle vorgesehen. Diese Planstelle garantiert, dass für den Bediensteten Geld bzw. Budget vorhanden ist. Das Dienstverhältnis der Beamten unterscheidet sich, im Gegensatz zu anderen Dienstverhältnissen, aufgrund der Treuepflicht. Der Treuepflicht steht die Fürsorgepflicht des Bundes für die Beamten und deren Familien gegenüber. In Tabelle 11 werden einzelne Wesensmerkmale von Beamten und Vertragsbediensteten aufgelistet: <sup>63</sup>

**Tabelle 11: Unterschiede Beamte und VB**<sup>64</sup>

	Beamte	Vertragsbedienstete
Begründung DV	Hoheitsakt	Vertrag
Rechtsgrundlage	BDG 1979	VBG
Besoldungsrecht	GehG	VBG
Dauer	Lebenszeit	bestimmte oder unbestimmte Zeit
Kündigung d. DG	im prov. Dienstverh.	jederzeit
Pflichtverletzung	Disziplinarverfahren	Kündigung, Entlassung
Streitaustragung	Dienstbehörde, VwGH, VfGH	Arbeitsgerichte
Kranken/Unfallvers.	Beamten Kranken- und Unfallversicherungsgesetz	ASVG, ab 1999 VB-neu BVA
Arbeitslosenvers.	Keine	Arbeitslosenvers.G.
Alters-,Hinterbl.vers.	Pensionsgesetz 1965, APG	ASVG, APG
Personalvertretung	Bundes-Personalvertretungsgesetz	Bundes-Personalvertretungsgesetz

Grundsätzlich werden Vertragsbedienstete in ein vorgegebenes Entlohnungsschema mit Entlohnungsgruppe und Bewertung eingeteilt. Die wichtigsten Entlohnungsschemata

<sup>63</sup> Vgl. Skriptum Öffentlicher Dienst (2014) [online]. S. 10ff.

<sup>64</sup> Skriptum Öffentlicher Dienst (2014) [online]. S. 10ff.

werden im Folgenden angeführt. Grundsätzlich erfolgt die Unterteilung in Höherer Dienst, Gehobener Dienst, Fachdienst, Mittlerer Dienst und Hilfsdienst: <sup>65</sup>

- Vertragsbedienstete der Verwaltung und des Handwerks
- Vertragsprofessor, Vertragsassistenten
- Vertragslehrer
- Vertragsbedienstete des Krankenpflagedienstes

Grundsätzlich kann man im Öffentlichen Dienst verschiedene Ausbildungen und Praktika machen: <sup>66</sup>

- Verwaltungspraktikum  
Mit Stand 31.12.2013 arbeiten im Öffentlichen Dienst 506 Personen in einem Verwaltungspraktikum.
- Rechtspraktikum  
Dieses Praktikum steht nur Absolventen des Studiums der Rechtswissenschaften zur Verfügung. Ende 2013 waren 684 Personen in einem Rechtspraktikum tätig.
- Unterrichtspraktikum  
Dies müssen Absolventen eines Lehramts- und Diplomstudiums absolvieren, um unterrichten zu dürfen. Ende 2013 waren 652 Unterrichtspraktikanten im Öffentlichen Dienst gemeldet.
- Lehrlingsausbildung  
Ende 2013 waren im Öffentlichen Dienst in Österreich 4.018 Personen in einer Lehrausbildung tätig.

Besonders im Öffentlichen Dienst wie in der Privatwirtschaft spielt Qualifikation und Ausbildung für die entsprechende Stelle eine große Rolle. In Abbildung 12 werden die Quoten nach Qualifikationen im Öffentlichen Dienst abgebildet. <sup>67</sup>

---

<sup>65</sup> Vgl. Skriptum Öffentlicher Dienst (2014) [online]. S. 12.

<sup>66</sup> Vgl. Skript Öffentlicher Dienst [online]. S. 38ff.

<sup>67</sup> Vgl. Skript Öffentlicher Dienst [online]. S. 41.

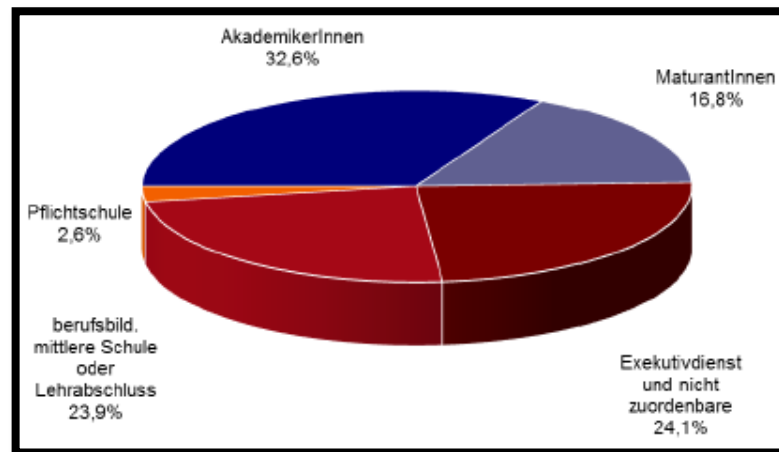


Abbildung 12: Qualifikation Öffentlicher Dienst<sup>68</sup>

Der hohe Akademikeranteil von 32,6% ergibt sich daraus, dass Richter, Staatsanwälte und Lehrer grundsätzlich einen Akademikerabschluss benötigen. Die Anzahl der Akademiker ist vom Jahr 1998 bis zum Jahr 2013 von 29,2% auf 32,6% gestiegen, im Gegensatz dazu ist der Akademikeranteil von 4% auf 12,6% gestiegen. Wie in der Privatwirtschaft bei Unternehmen, so wird auch im Öffentlichen Dienst, versucht die Personalzahlen in den kommenden Jahren zu senken. In Abbildung 13 sieht man den Verlauf der Personalzahlen im Öffentlichen Dienst von 1997 bis zum Jahr 2013.<sup>69</sup>

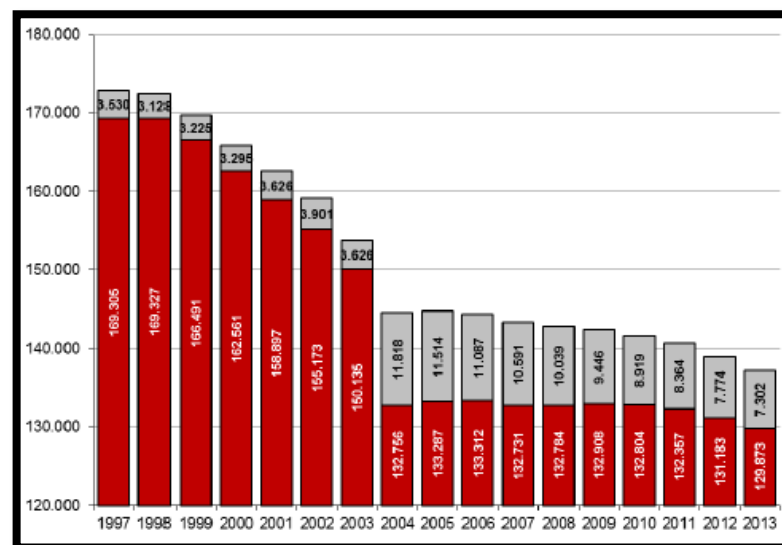


Abbildung 13: Personalzahlen 1997-2013<sup>70</sup>

<sup>68</sup> Skript Öffentlicher Dienst [online]. S. 41.

<sup>69</sup> Vgl. Skript Öffentlicher Dienst [online]. S. 41ff.

<sup>70</sup> Skript Öffentlicher Dienst [online]. S. 45.

Wie man aus Abbildung 13 erkennen kann, sind die Personalzahlen im Öffentlichen Dienst seit dem Jahr 1997 bis zum Jahr 2013 auf 129.873 Personen gesunken. Die grundsätzliche Altersstruktur im Öffentlichen Dienst liegt derzeit bei 45,3 Jahren. In der Privatwirtschaft liegt das Durchschnittsalter bei 37,8 Jahren und befindet sich daher deutlich unter dem des Öffentlichen Dienstes.<sup>71</sup>

Wie schon vorher bereits erwähnt gibt es im Öffentlichen Dienst Unterschiede im Gehalt zwischen Männern und Frauen, wie aus Abbildung 14 ersichtlich. Der wichtigste Faktor für den Einkommensunterschied ist das Alter.

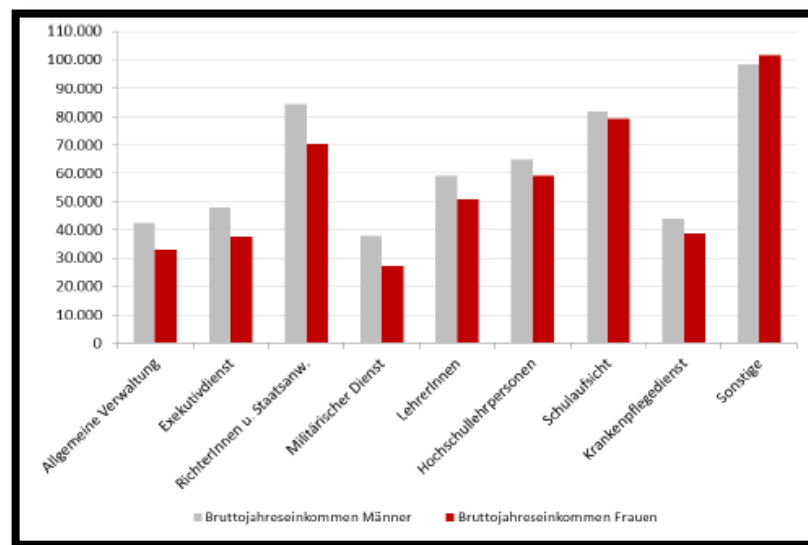


Abbildung 14: Jahreseinkommen Männer - Frauen<sup>72</sup>

<sup>71</sup> Vgl. Skript Öffentlicher Dienst [online]. S. 50.

<sup>72</sup> Skript Öffentlicher Dienst [online]. S.66.

### 3.3 Unterschiede Öffentlicher Dienst und Privatwirtschaft

Es ist nicht zu verheimlichen, dass Beamte im Öffentlichen Dienst Spitzenverdiener sind und deutlich mehr verdienen, als durchschnittliche Arbeitnehmer im Öffentlichen Dienst. Das Gehalt der Beamten im Öffentlichen Dienst hat sich in den letzten 15 Jahren, im Gegensatz zu Arbeiterinnen und Angestellten, deutlich geändert. Beamte verdienen ca. dreimal soviel wie Arbeiterinnen und ca. 1,7-mal mehr als Angestellte. Für das hohe Gehalt der Beamten im Öffentlichen Dienst sind der Akademikeranteil und die Altersstruktur verantwortlich. Sieht man sich die Gehälter an, ist es nicht verwunderlich, wenn viele Personen in Österreich Nulllohnrouden für Beamte fordern. Im Folgenden sieht man einen Vergleich der Einkommensberichte:<sup>73</sup>

- Arbeiterinnen ein mittleres Einkommen von € 17.874,--
- Angestellte ein Gehalt von € 27.723,--
- Vertragsbedienstete € 28.103,--
- Beamtinnen € 47.848,--

Im Öffentlichen Dienst spielt der Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen eine große Rolle, dieser wird zwar immer kleiner, ist aber ein Vorbild für die Privatwirtschaft. Am sogenannten „Equal Pay Day“ dem 8. Oktober, erreichen Männer das Einkommen, für welches Frauen bis zum Ende des Jahres arbeiten müssen. Im Bundesdienst gibt es Unterschiede im Einkommen von ca. 13 % zwischen Männern und Frauen. Einige Jahre zuvor belief sich der Einkommensunterschied noch auf 15%. Im Öffentlichen Dienst ist das Gehalt gesetzlich festgelegt. Das Bundesministerium geht davon aus, dass die Gehaltsunterschiede im Öffentlichen Dienst aufgrund des Alters resultieren. Denn im Öffentlichen Dienst gibt es mehr jüngere Frauen als Männer. Es ist auch bewiesen, dass die meisten Überstunden im Öffentlichen Dienst von Männern gemacht werden und nur jeden vierten Spitzenjob im Bundesdienst eine Frau bekommt. In einzelnen Bereichen innerhalb des Öffentlichen Dienstes gibt es Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen, wie folgende Auflistung zeigt: <sup>74</sup>

- Allgemeinde Verwaltung: ca. 23%
- Richter und Staatsanwälte: 17,2%
- Militärischer Dienst: 31,3%
- Lehrer: 14,5%
- Krankenpflegedienst: 10,1%

---

<sup>73</sup> Vgl. Reiche Beamte [online].

<sup>74</sup> Vgl. Lohnschere [online].

In der Privatwirtschaft werden auch höhere Spitzengehälter bezahlt mit zusätzlichen Prämienmodellen. Geht man nach dem Geschlecht vor ergibt sich, dass die mittlere Schicht im Öffentlichen Dienst arbeiteten Männer, niedrigere Einkommen haben als die männlichen Angestellten in der Privatwirtschaft. Im Gegensatz dazu verdienen Frauen im Öffentlichen Dienst deutlich mehr als die weiblichen Angestellten in der Privatwirtschaft.<sup>75</sup>

Im Folgenden werden einige Gründe für die Einkommensunterschiede zwischen Beamten im Öffentlichen Dienst und Privatangestellten angeführt:<sup>76</sup>

- Altersstruktur  
Beamte sind ca. 10 Jahre älter als Angestellte in der Privatwirtschaft. Das ergibt sich aufgrund des Aufnahme- bzw. Pragmatisierungsstopps und dadurch, dass immer weniger „junge“ Beamte nachkommen.
- Ausbildungsgrad  
Die Zahl der Hochschul- bzw. Universitätsabsolventen ist bei Beamten mit ca. 43% um einiges höher als bei Angestellten in der Privatwirtschaft mit ca. 18%. Interessant ist die Aussage, dass der Anteil der Vertragsbediensteten im Öffentlichen Dienst mit Akademikeranteil um einiges höher ist als in der Privatwirtschaft, aber das geschätzte Einkommen von € 26.623,-- pro Jahr für beide ca. gleich ist.
- Beschäftigungsdauer  
Einen Unterschied zwischen Öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft bildet auch der Beschäftigungsgrad, denn im Öffentlichen Dienst sind Personen zu ca. 97% vollzeitbeschäftigt und in der Privatwirtschaft Arbeiter nur zu 70% und Angestellte zu 82%. Bei den Teilzeitbeschäftigten gibt es fast gar keinen Unterschied im Öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft.

Der Unterschied im Anteil von höherer Ausbildung (Matura, Akademiker) beträgt im Öffentlichen Dienst 49,4% und in der Privatwirtschaft 31,7 wie in folgender Tabelle dargestellt.<sup>77</sup>

---

<sup>75</sup> Vgl. Skript Öffentlicher Dienst [online]. S: 64.

<sup>76</sup> Vgl. Reiche Beamte [online].

<sup>77</sup> Vgl. Skript Öffentlicher Dienst [online].S. 68ff.



Tabelle 12: Akademiker - und Maturantenanteil<sup>78</sup>

Jahr	Bund			Privater Sektor		
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen
1998	45,9%	42,2%	53,1%	19,0%	18,6%	19,5%
1999	46,2%	42,3%	53,7%	19,9%	19,3%	20,7%
2000	46,8%	42,6%	54,9%	20,2%	19,4%	21,2%
2001	47,6%	43,1%	56,1%	21,0%	20,2%	22,1%
2002	48,0%	43,3%	56,6%	21,8%	21,1%	22,8%
2003	48,4%	43,4%	57,5%	22,7%	22,3%	23,1%
2004	44,1%	37,4%	56,5%	26,2%	24,7%	27,8%
2005	44,5%	37,6%	57,2%	26,2%	24,4%	28,3%
2006	45,9%	38,7%	58,7%	26,8%	25,1%	28,7%
2007	46,4%	38,8%	59,7%	26,5%	24,6%	28,7%
2008	47,4%	39,7%	60,7%	27,1%	24,7%	29,8%
2009	47,6%	39,7%	61,0%	28,4%	26,1%	30,8%
2010	48,0%	39,8%	61,7%	29,1%	26,5%	32,1%
2011	48,5%	40,1%	62,3%	29,8%	27,0%	32,9%
2012	49,1%	40,3%	63,1%	30,9%	28,0%	34,1%
2013	49,4%	40,4%	63,6%	31,7%	29,1%	34,5%

Für manche stellt sich im höheren Alter ab 50 Jahren z. B. die Frage, ob man sich für die Sicherheit am Arbeitsplatz oder für ein höheres Gehalt entscheidet. Dazu kommt noch der Vorteil im Öffentlichen Dienst des „fixen Jobs“ bzw. der Unkündbarkeit. Im Öffentlichen Dienst hat man den Vorteil, dass man automatisch nach gewissen Dienstjahren mehr Gehalt bekommt. In der Privatwirtschaft muss man eigene Gehaltsverhandlungen führen. Wie vorher schon erwähnt, wird man im Öffentlichen Dienst nicht so leicht gekündigt, außer man begeht eine schwere Pflichtverletzung. Damit ist der Öffentliche Dienst sicherer und spielt bei Familienplanung und Hausbau eine entscheidende Rolle. Ein wichtiger entscheidender Faktor für Beamte ist, dass man als Beamter nicht streiken darf bzw. es steht den Beamten nicht zu. Ein weiterer wichtiger Faktor für den Öffentlichen Dienst ist, dass man mit ca. 72% des letzten Gehalts in Pension gehen kann. Das Gehalt von Berufsanfängern im Öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft ist ziemlich gleich. Jedoch kann man in der Privatwirtschaft nach einiger Zeit aufgrund nachweislichen Erfolgs, ein höheres Gehalt bekommen. Ein Vorteil der Privatwirtschaft gegenüber dem Öffentlichen Dienst ist, dass man sehr gute Leistungen bzw. Arbeit gebührend durch Prämien und Geld honoriert bekommt.<sup>79</sup>

Zu berücksichtigen ist im Öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft, der Krankenstand. Die Krankenstände im Öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft sind sehr ähnlich, trotz des steigenden Alters im Öffentlichen Dienst. Im Öffentlichen Dienst ist nur auffallend, dass bei der Exekutive bzw. im Polizeidienst eine höhere Krankenstandrate aufgrund des spezifischen Dienstes zu verzeichnen ist.<sup>80</sup>

<sup>78</sup> Skript Öffentlicher Dienst [online]. S. 69ff.

<sup>79</sup> Vgl. Topjobs [online].

<sup>80</sup> Vgl. Krankenstand [online].

# 4 Grundlagen einer Umfrageerstellung

## 4.1 Grundsätzliche Vorüberlegungen

Grundsätzliche Überlegungen sollte man bei der Auswahl eines geeigneten Erhebungsinstrumentes anstellen, um die notwendigen wichtigen Informationen zuverlässig zu bekommen. Dabei stellen sich folgende Fragen: <sup>81</sup>

- Kann die Zielgruppe mit dem Erhebungsinstrument erreicht werden?
- Ist das Erhebungsinstrument für die Art der erforderlichen Fragen passend?
- Können die Datenergebnisse des Erhebungsinstruments ausgewertet werden?
- Passen das Befragungsinstrument und das Thema der Umfrage für die zu befragenden Personen emotional zusammen?

Ich habe mich im Rahmen der Forschungsarbeit für die Online - Umfrage entschieden.

Für eine Online - Umfrage ist zu beachten, dass der Teilnehmer seine Umfrage alleine auf dem Bildschirm beantwortet, in einem Frage - Antwortspiel. Hier ist kein Interviewer anwesend und somit muss der Fragebogen selbsterklärend sein. <sup>82</sup>

Primär sind für die Online - Umfrage folgende Aspekte auszuarbeiten: <sup>83 84</sup>

- Zielsetzung ( Was ist interessant?)
- Warum mache ich diese Umfrage (Grund)?
- Informationsaufbereitung (Wen befrage ich - Zielgruppe?)
  - Population des Umfragethemas betreffend
  - Anzahl der versandten Fragebögen?
  - Rücklaufquote?
- Zeitpunkt der Umfrageversendung?
- Wie versende ich die Umfrage (Link, E-Mail, Web 2.0, Firmen, Listen)?
- Fragebogen aufbereiten (Welche Frage ergibt welches Ergebnis?)
- Datenauswertung (Wie kann ich die Ergebnisse deuten, Schlussfolgerungen?)

---

<sup>81</sup> Definition Befragung 2014 [online].

<sup>82</sup> Vgl. Lorenz Gräf(2010), S. 35

<sup>83</sup> Ziel einer Umfrage [online].

<sup>84</sup> Vgl. Vorgehensweise [online].

Sekundär sind für die Umfrage folgende Aspekte zu betrachten und auszuarbeiten:<sup>85</sup>

- Anschreiben (Begleittext)
- Layout

## 4.2 Grundsätzliche Fragebogenstruktur und Gestaltung

Der Aufbau eines Fragebogens ist gelungen, wenn das Interview vom Befragten wie ein gut strukturiertes Gespräch empfunden wird. Bei Online - Umfragen ist kein Interviewer anwesend, aber man kann durch sinnvolle Gruppierung und Aneinanderreihung der Fragen, das Interesse des Nutzers wecken.<sup>86</sup>

Ein Online-Fragebogen sollte somit folgenden Aufbau haben:

- Einleitungstext bzw. Begleittext
- Anonymitätszusicherung
- Fragenblock
- Schlussformel, Dankesworte

Eine Umfrage beginnt mit einem einfachen **Einleitungstext bzw. Begleittext**.

Der Einleitungstext sollte den eigentlichen Zweck haben, der zu befragenden Personengruppe die Aufgabe zu erklären sowie die Thematik der Umfrage zu beschreiben. Damit kann man das Interesse wecken und das Verständnis des zu befragenden Teilnehmers gewinnen. Man sollte auch kurz beschreiben, wie lange die Umfrage dauern wird.<sup>87</sup>

Somit sollte der Einleitungstext sehr allgemein und kurz gehalten werden. Denn ein langer Einleitungstext hat zur Folge, dass die Geduld der Befragten schon am Anfang strapaziert wird und bedeutet somit keinen guten Einstieg.

Manchmal wird auch darauf hingewiesen, dass die Teilnahme an der Umfrage freiwillig ist.<sup>88</sup>

---

<sup>85</sup> Vgl. Lorenz Gräf(2010), S. 35.

<sup>86</sup> Vgl. Lorenz Gräf(2010), S. 49.

<sup>87</sup> Vgl. Ziel einer Umfrage [online].

<sup>88</sup> Vgl. Rüdiger Jacob, Andreas Heinz, Jean Philippe Decieux (2013), S. 177

Ich habe für meine Umfrage folgenden Einleitungstext formuliert:

**Sehr geehrte Damen und Herren!**

Ich wende mich mit einer großen Bitte an Sie. Im Rahmen meiner berufsbegleitenden Ausbildung schreibe ich derzeit an meiner Masterarbeit, die den Titel trägt:

„Konzeption und Auswertung einer Umfrage zu Unterschieden bei Dienstverhältnissen im Öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft in Österreich“.

Dabei bin ich auf Ihre Mithilfe angewiesen.

**Bitte beteiligen Sie sich an dieser Umfrage.**

Ich habe mich bemüht, die Zeit für die Beantwortung meiner Fragen möglichst kurz veranschlagen. Es dürften 3-4 Minuten genügen, um den gesamten Fragebogen auszufüllen.

Die Auswertung der Fragen erfolgt natürlich anonym und die dabei generierten Daten werden ausschließlich für analytische Zwecke genutzt.

Unter folgendem Link kommen Sie direkt zu meinem Fragebogen!

<http://www.hosting.grafstat.com/marius-mueller/formulare/e-Masterum-7q1i1w/masterarbeit-umfrage.htm>

Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung und für die Mitarbeit

Mit freundlichen Grüßen

Marius Müller

Am wichtigsten für den Befragten ist die **Anonymitätszusicherung**. In der Regel wird diese am Anfang im Begleittext formuliert. Damit wird dem Befragten zugesichert, dass seine Eingaben und Daten vollkommen anonym behandelt werden. Mit der Anonymitätszusicherung soll das Vertrauen des Befragten gewonnen werden, um sich bei „heiklen“ Fragen sicher fühlen zu können und korrekt zu antworten.<sup>89</sup>

---

<sup>89</sup> Vgl. Siegfried Schuhmann(2012), S78.

## **Fragenblock**

Die Umfrage beginnt mit einer einfachen und angenehmen Einleitungsfrage oder Eisbrecherfrage. Der Grund dafür ist eine Regel, dass die erste Frage entscheidet, ob der Befragte die Umfrage bis zum Ende durchführt oder nicht.<sup>90</sup>

Sie sollte eine allgemeine, für jeden leicht zu beantwortende und emotional wenig belastende Frage sein. Komplexere Fragen werden etwas später gestellt. Blöcken mit anstrengenden Fragen (Wissensfragen, sensitiven Fragen) sollten Erholungsblöcken mit leicht beantwortbaren Fragen nachfolgen. Man sollte dem Befragten die inhaltliche Struktur des Fragebogens mit Überschriften oder überleitenden Texten nicht präsentieren.<sup>91</sup>

Den Hauptteil der Umfrage stellt der eigentliche Fragenblock dar. Bevor man sich auf die Zuweisung einer Frage zur Frageart stürzt, sollte man sich bei jeder Frage Gedanken machen, welche Antworten und welche Ergebnisse man sich wünscht. Freie Antworten sind nur eingeschränkt und bedingt zu verwenden, da sie statistisch schwer auswertbar sind. Bei jeder Fragen sollte es Antwortmöglichkeiten oder verschiedene Bewertungskriterien geben. Grundsätzlich gibt es bei der Antwortauswahl eine Einzel- oder Mehrfachauswahl. Die einzelnen Fragearten werden noch genauer erklärt.

Eine Bewertungsskala sollte grundsätzlich „sehr gut“ bis „sehr schlecht“ aufweisen.<sup>92</sup>

Meist wird am Ende des Fragebogens ein eigener Block platziert, der demographische Fragen wie z. B. Alter, Geschlecht und Schulbildung abfragt. Dies kann aber auch am Anfang gemacht werden.<sup>93</sup>

## **Schlussformel, Dankesworte**

Auf der letzten Seite des Online-Fragebogens wird eine Schlussformel bzw. ein Dankestext formuliert, um die Befragung höflich zu beenden. Diese Schlussformel leitet die Beendigung des Fragebogens ein und sollte kurz ausfallen. Ein Dank an die Befragten ist immer ein Muss und man sollte darauf aufmerksam machen, wo und wann die Umfrageergebnisse erfragt werden können.

---

<sup>90</sup> Vgl. Siegfried Schuhmann(2012), S75.

<sup>91</sup> Vgl. Rüdiger Jacob, Andreas Heinz, Jean Philippe Decieux (2013), S. 179.

<sup>92</sup> Vgl. Ziel einer Umfrage [online].

<sup>93</sup> Vgl. Siegfried Schuhmann(2012), S.75

Anbei habe ich den Schlusstext meiner Umfrage dargestellt:<sup>94</sup>

Sehr geehrte Teilnehmer!

Vielen Dank für die Beteiligung an der Umfrage.

Bei weiterem Interesse kann ich Ihnen gerne das Ergebnis der Umfrage per E-Mail übermitteln. Bitte schreiben Sie dazu ein E-Mail an [mueller.marius@gmx.at](mailto:mueller.marius@gmx.at).

Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung und für die Mitarbeit

Mit freundlichen Grüßen

Es besteht auch die Möglichkeit visuelle Hilfsmittel zu benutzen. Zu den Hilfsmitteln zählen unter anderem standardmäßig:<sup>95</sup>

- Listen
- Grafiken
- Fotos

Bei den meisten Online - Umfragen wird eine Fortschrittsanzeige auf dem HTML-Formular eingeblendet, um dem Befragten zu visualisieren, wieviele Fragen bzw. wieviel Prozent der Befragung abgeschlossen sind. Bei psychologisch-orientierten Fragebögen wird mittels eines Rückkehrbuttons verhindert, dass man auf die vorherige Fragebogenseite zurückkehren kann.<sup>96</sup>

Für die Gestaltung von Online- Umfragen ist es sinnvoll Befunde der Web-Usability-Forschung zu beachten. Hieraus geht hervor, dass Nutzer die Websites selten Wort für Wort lesen sondern scannen und einzelne Wörter bzw. Sätze herausgreifen. Die Nutzer finden das Lesen am Bildschirm anstrengender als auf dem Papier.<sup>97</sup>

Der Fragebogen sollte ähnlich gestaltet werden wie eine Internet- Website. Dabei müsste man aufpassen, dass man diese übersichtlich gestaltet und sie interessant aufbaut. Bei der Verwendung von Bildern ist besonders darauf zu achten, dass diese die Grafik nicht überstrahlen.

---

<sup>94</sup> Vgl. Rüdiger Jacob, Andreas Heinz, Jean Philippe Decieux (2013), S. 182

<sup>95</sup> Vgl. Rüdiger Jacob, Andreas Heinz, Jean Philippe Decieux (2013), S. 129

<sup>96</sup> Vgl. Lorenz Gräf(2010), S. 51

<sup>97</sup> Vgl. Lorenz Gräf(2010), S. 36

Wichtig dabei sind auch folgende Designpunkte:<sup>98</sup>

- Farbe
- Anordnung
- Grunddesign
- Schriftgröße
- Zeichenabstand
- Zeilenabstand

### 4.3 Fragearten

Die Befragung spricht verschiedene Untersuchungsdimensionen an. Deswegen ist man an bestimmten Einstellungen, Verhaltensweisen sowie an soziodemographischen Merkmalen des Befragten interessiert.<sup>99</sup>

Die am häufigsten verwendeten Umfragen werden im Folgenden erläutert:<sup>100</sup>

- **Multiple-Choice-Fragen**  
Hier wählen Befragte eine oder mehrere Möglichkeiten aus einer Antwortliste aus. Multiple-Choice Fragen sind optimal bei einer festgelegten Anzahl von Optionen.
- **Bewertungsskala**  
Der Befragte wählt hier eine Antwort von Bewertungen aus einer Skala aus.
- **Fragetyp „Kommentarfeld“**  
Hier kann der Befragte seine eigene Meinung bzw. ein Statement zur Frage abgeben.
- **Demografische Fragen**  
Bei demografischen Fragen wird z. B. nach Alter, Geschlecht und Schulbildung gefragt.

---

<sup>98</sup> Vgl. Lorenz Gräf(2010), S. 39

<sup>99</sup> Vgl. Rüdiger Jacob, Andreas Heinz, Jean Philippe Decieux (2013), S. 135

<sup>100</sup> Umfragearten [online].

Weiteres unterscheidet man zwischen folgenden nennenswerten Fragearten: <sup>101</sup>

- Funktionsfragen
  - Einleitungsfragen
  - Pufferfragen
  - Filterfragen
  - Kontrollfragen
  - Schlussfragen
- Wissensfragen
- Einstellungsfragen
- Soziodemographische Fragen
- Kategoriale Fragen
- Ordinale Fragen
- Antwortskalen
- Matrixfragen
- Fragen aus taktischen Gründen

**Funktionsfragen** sind für die Dramaturgie und das Gelingen einer Umfrage von entscheidender Bedeutung. Es ist optimal, wenn man die funktionalen Erfordernisse mit der Messung inhaltlich relevanter Merkmale kombiniert. Wie in der Gliederung beschrieben, unterscheidet man zwischen fünf Arten von Funktionsfragen:

Die erste Art ist die **Einleitungsfrage**. Wie schon vorher im Kapitel 3.2 erwähnt, beginnt die Umfrage mit einer einfachen und angenehmen Einleitungsfrage oder Eisbrecherfrage. Der Grund dafür ist eine Regel die besagt, dass die erste Frage entscheidend ist, ob der Befragte die Umfrage bis zum Ende durchführt. Einleitungsfragen sollten keine Antwortmöglichkeiten wie z. B. „Nein“ oder „trifft nicht zu“ haben. Damit könnte der Befragte auf den Gedanken kommen, dass die Umfrage nicht auf ihn zutrifft und bricht sie ab. Grundsätzlich bilden Einleitungsfragen ein durchschnittliches und gewöhnliches Alltagsgespräch nach. <sup>102</sup>

**Pufferfragen** sind die zweite Art der Funktionsfragen. Man nennt Pufferfragen auch gerne Überleitungsfragen und man verwendet sie, wenn man Ausstrahlungseffekte vermeiden will. Pufferfragen haben die Aufgabe, die Aufmerksamkeit der Befragten von der zuvor behandelten Frage abzulenken. Die Fragen sollten vor allem leicht beantwortbar sein und

---

<sup>101</sup> Vgl. Rüdiger Jacob, Andreas Heinz, Jean Philippe Decieux (2013), S. 135

<sup>102</sup> Vgl. Rüdiger Jacob, Andreas Heinz, Jean Philippe Decieux (2013), S. 135



es sollten keine heiklen Fragen gestellt werden. Gerne werden Pufferfragen auch als Erholungsfragen verwendet, bei denen emotionale, wenig belastende oder leichte Antworten anzuklicken sind.<sup>103</sup>

Sogenannte **Filterfragen** werden dazu verwendet, bestimmte Fragen, die für die Zielpersonen nicht von Bedeutung sind, zu identifizieren und die Umfrage zu beenden. Zum Beispiel gibt ein Befragter an, dass er Rentner ist, dann ist es nicht sinnvoll, wenn man ihn nach der Zufriedenheit am Arbeitsplatz fragt, d. h. wenn der Befragte Rentner als Antwort wählt, wird er bei der Frage nach der Zufriedenheit am Arbeitsplatz weggefiltert.

<sup>104</sup>

**Kontrollfragen** sind Fragen, die schon einmal zuvor im Fragebogen beantwortet wurden und nochmals gestellt werden, jedoch in abgewandelter Form.

Man unterscheidet drei wichtige Kontrollfragen:<sup>105</sup>

- Kontrollfragen für „willkürliches Ankreuzen“
- Kontrollfragen für „Zustimmungstendenz“
- Kontrollfragen für „sozial erwünschte Antworten“

Für die Beendigung der Umfrage dienen **Schlussfragen** und diese leiten grundsätzlich zu einem Block mit soziodemographischen Fragen über. Hier wird z. B. nach Alter, Geschlecht und Schulbildung gefragt, sie können aber auch am Anfang einer Umfrage stehen. Als Schlussfrage ist auch empfehlenswert, den Befragten ein freies Kommentarfeld als Resümee zur Umfrage anzubieten. Hier kann der Befragte seine Meinung und eine allgemeine Bewertung zur Umfrage abgeben.

**Wissensfragen** finden ihren Einsatz bei Evaluierungen und Kampagnen. Besonders zum allgemeinen Bildungsniveau der Bevölkerung werden Wissensfragen eingesetzt. Der Name Wissensfrage bedeutet nach dem Kenntnisstand eines bestimmten Themas zu fragen. Die Gefahr bei der Wissensfrage ist, dass man die Fragen ähnlich einer Klausurfrage aufbaut. Deswegen sollte man Fragen wie „Was glauben Sie?“ oder Was meinen Sie?“ verwenden.<sup>106</sup>

---

<sup>103</sup> Vgl. Rüdiger Jacob, Andreas Heinz, Jean Philippe Decieux (2013), S. 135

<sup>104</sup> Vgl. Siegfried Schuhmann(2012), S54

<sup>105</sup> Vgl. Siegfried Schuhmann(2012), S55ff

<sup>106</sup> Vgl. Rüdiger Jacob, Andreas Heinz, Jean Philippe Decieux (2013), S. 136ff

Die meisten Umfragen bestehen aus Fragen, die sich nach Einstellungen zu Themen erkundigen, deswegen nennt man diese auch **Einstellungsfragen**. Man sollte Einstellungsfragen nicht mit „Warum“ beginnen, sondern so umformulieren, dass die Hintergrundinformationen des Befragten abgefragt werden.<sup>107</sup>

Zu den **soziodemographischen Fragen** zählen vor allem Fragen nach Merkmalen wie Alter, Bildungsabschluss, Wohnort, die Lebenschancen und Erfahrungsmöglichkeiten. Die Antworten auf diese Fragen sind damit wichtige Variablen für die nachträgliche Datenaufbereitung und Auswertung der Umfrage.

Man sollte aber darauf achten, dass man soziodemographische Fragen nicht planlos stellt, um mehr Fragen für die Umfrage zu bekommen. Es sollten überlegte und gut formulierte Fragen sein, die für die Präsentation des Umfrageergebnisses von Bedeutung sind. **Bei der Erstellung soziodemographischer Fragen sollte man folgende Grundsätze und Überlegungen beachten bzw. einhalten:**<sup>108</sup>

- Die Frage nach dem Einkommen ist heutzutage eine hochsensible Frage und wird meist nicht beantwortet. Es besteht aber die Möglichkeit der falschen Angabe.
- Bei der Frage nach dem Einkommen sollte differenziert werden zwischen Netto- und Bruttoeinkommen.
- Für manche Umfragen spielt das Haushaltseinkommen eine Rolle, hier sollte man aber nach den Personen im gemeinsamen Haushalt fragen.
- Meist unverzichtbar ist die Frage nach dem höchsten Bildungsabschluss. Diese ist kombinierbar mit dem Beruf.
- Bei der Frage nach dem Alter besteht die Möglichkeit nach dem Geburtsjahr oder nach dem wirklichen Alter zu fragen. Letzteres wird aber bevorzugt.
- Die Fragen nach dem Geschlecht, Familienstand und der Konfessionszugehörigkeit sind natürlich wichtige Fragen.

**Kategoriale Fragen** dienen der Messung von grundsätzlichen Merkmalen mit nominalem Messniveau. Hierbei ist der häufigste Anwendungsfall die Alternativfrage, bei dem die Frage nur zwei Ausprägungen hat, nämlich „Ja“ oder „Nein.“ Meist wird die kategoriale Frage verwendet, wenn man wissen will, ob der Befragte die Meinung teilt oder nicht.<sup>109</sup>

---

<sup>107</sup> Vgl. Rüdiger Jacob, Andreas Heinz, Jean Philippe Decieux (2013), S. 137ff

<sup>108</sup> Vgl. Rüdiger Jacob, Andreas Heinz, Jean Philippe Decieux (2013), S. 151

<sup>109</sup> Vgl. Rüdiger Jacob, Andreas Heinz, Jean Philippe Decieux (2013), S. 159

**Ordinale Fragen** kommen bei Merkmalausprägungen zum Einsatz die sich in eine hierarchische Ordnung bringen lassen. Anwendungsbereiche sind z. B. Gradmessungen der Zufriedenheit/Unzufriedenheit oder der Zustimmung/ Nichtzustimmung.

Für diese Art von Fragen verwendet man Skalen.<sup>110</sup>

Sehr stark	Stark	Weniger stark	Gar nicht
------------	-------	---------------	-----------

**Antwortskalen** erfordern eine gute sorgfältige Planung. Die meisten Befragten einer Umfrage orientieren sich dabei an einer optischen Präsentation der Skala.

Sowohl der Anfangs- als auch der Endpunkt, einer Skala müssen sofort erkennbar sein und sollten, bei Unterteilung der Skala in weitere Unterscheidungen, alle den gleichen Abstand haben. Grundsätzlich werden bei Antwortskalen Radiobuttons eingesetzt.

Bei Einfachauswahlen werden Radio-Buttons eingesetzt und bei Mehrfachauswahlen Check-Boxen.<sup>111</sup>

Radio-Button



Check-Box



**Matrixfragen** spielen in der Umfrageforschung eine wichtige und große Rolle. Man bezeichnet eine Frage als Matrixfrage, wenn sie aus mehreren Items besteht, zu denen der Befragte mit denselben Antwortoptionen Stellung nehmen muss. Zum Einsatz kommen diese Matrixfragen am öftesten bei Online - Umfragen. Sie sind tabellenartig aufgebaut und strukturiert. Als großer Vorteil der Matrixfrage kann angesehen werden, dass sie für den Befragten Zeit und Kosten einspart. Es wird dabei eine große Textmenge eingespart, da alles auf einer Grafik bzw. Matrixübersicht dargestellt ist.<sup>112</sup>

---

<sup>110</sup> Vgl. Rüdiger Jacob, Andreas Heinz, Jean Philippe Decieux (2013), S. 160

<sup>111</sup> Vgl. Lorenz Gräf(2010), S. 47

<sup>112</sup> Vgl. Lorenz Gräf(2010), S. 44

Tabelle 13: Beispiel Fragmatrix<sup>113</sup>

	Stimme zu	Stimme etwas zu	Weder noch	Stimme eher nicht zu	Stimme nicht zu
Die inhaltliche Qualität des Seminars war sehr gut.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Der Aufbau des Seminars war klar strukturiert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Für solche Matrix-Fragen ist es wichtig, dass die zu befragten Zeilen also Items eine gewisse Anzahl nicht überschreitet, d. h. es sollte alles auf einer Umfrageseite dargestellt werden, um nicht weiterblättern zu müssen. Grundsätzlich sollte man nicht mehr als sieben Items verwenden.

**Fragen aus taktischen Gründen** werden manchmal in den Fragebogen aufgenommen, um den Befragten auf einen neuen Fragenbereich vorzubereiten.

Bei diesen Fragen ist man an den Antworten der Frage gar nicht interessiert.

Nebenbei sollte man folgende personelle Einstellungen im Rahmen der Umfragearten erwähnen:<sup>114</sup>

- Persönlichkeitsmerkmale: Darunter versteht man die allgemeinen, dauerhaften Eigenschaften und Verhaltensweisen von Personen.  
Zu den Persönlichkeitsmerkmalen zählen Kompetenz, Begabung, Leistung sowie Glück, Pech, Zufall.
- Verhaltensreports: Hierbei geht es um faktische Verhaltensweisen eines Menschen.
- Fragen zu sensiblen Themen: Hierzu zählen Fragen, die für den Befragten peinlich sind und er deswegen nicht darüber sprechen will.

Zu den sensiblen Fragen zählen z. B. das Einkommen bzw. das gemeinsame Haushaltseinkommen. Hier gibt der Befragte ungern Auskunft über seine derzeitige Situation. Sie sind für ihn zu intim, peinlich oder es werden negative Sanktionen bei ehrlichen Antworten befürchtet. Bei heiklen Fragen muss man grundsätzlich mit einer Antworthemmung bzw. einer falschen Beantwortung der Fragen rechnen. Hingegen sind

<sup>113</sup> Matrixfrage [online].

<sup>114</sup> Vgl. Rüdiger Jacob, Andreas Heinz, Jean Philippe Decieux (2013), S. 140ff

Fragen nach der persönlichen Hygiene, nach dem politischen Interesse oder der politischen Einstellung als sensitiv einzustufen. Eine Möglichkeit, der Antworthemmung bei der Einkommensfrage entgegenzuwirken, besteht darin, dass man anstatt der exakten Einkommenshöhe, Einkommensklassen in einer Tabelle vorgibt. So könnte eine Auswertung nach Einkommensklassen wie in Abbildung 15 aussehen.<sup>115</sup>

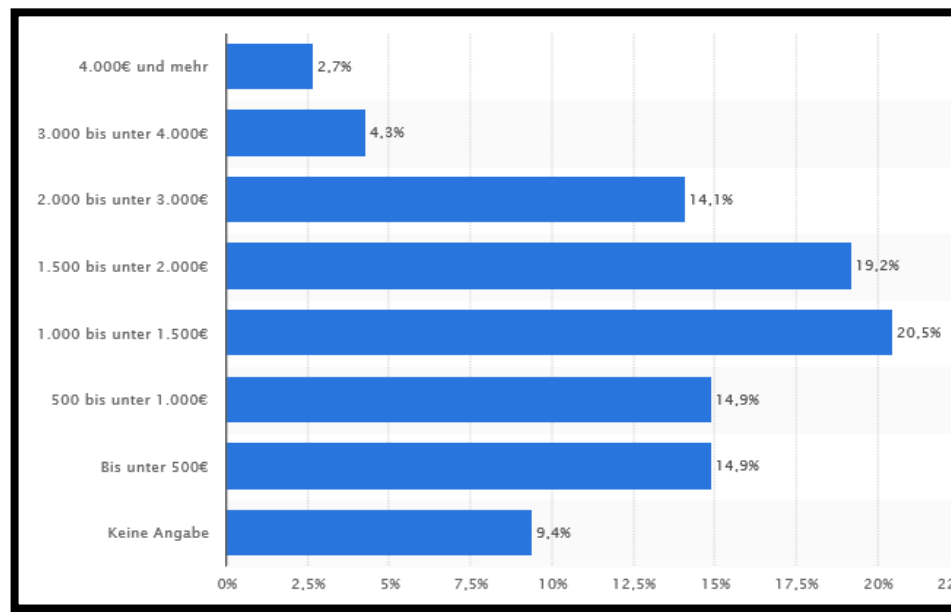


Abbildung 15: Einkommensklassen<sup>116</sup>

#### 4.4 Umfragekontrolle im Produktivmodus

Bevor die Umfrage versendet und verteilt werden kann, muss getestet werden, ob die Umfrage bzw. der Link auch von anderen Personen geöffnet werden bzw. ob man als Externer auf die Umfrage zugreifen kann. Man sollte sich die Umfrage selbst einmal als Link schicken und ausprobieren; vielleicht auch einmal an den Partner, Arbeitskollegen oder an Freunde verschicken, um Anmerkungen, Verbesserungsvorschläge und etwaige Fehler bis zu einem festgelegten Zeitpunkt rückgemeldet zu bekommen. Nach den ersten dreißig Teilnehmern ist eine überblicksmäßige Begutachtung bzw. Auswertung der Umfrage zu machen. Man sollte die Fehler unbedingt ausbessern und korrigieren, denn wenn man schlechte Daten auswertet, riskiert man falsche Schlussfolgerungen und somit war die ganze Umfrage umsonst.<sup>117</sup>

<sup>115</sup> Vgl. Rüdiger Jacob, Andreas Heinz, Jean Philippe Decieux (2013), S. 156ff.

<sup>116</sup> Einkommensklasse [online].

<sup>117</sup> Vgl. Lorenz Gräf(2010), S. 81

Grundsätzlich sollte bei einer Umfrage Folgendes von Probanden getestet werden:<sup>118</sup>

- Verständlichkeit?
- Fehlen von wichtigen Kategorien?
- Fragen mit unterschiedlicher Bedeutung?
- Einstufung, ob Fragen sensibel, heikel oder provokant zu verstehen sind
  
- Fragebogaufbau wird überprüft auf:
  - Mögliche Kontexteffekte
  - Handhabbarkeit der Anweisungen der Interviewer
  - Dauer der Befragung

Bis ein Fragebogen ausgeschickt werden kann bzw. an die Teilnehmer ausgeschickt werden kann, wird er mindestens fünfmal überarbeitet und korrigiert.

## 4.5 Kommunikationskonzept

Nach der Umfragekontrolle durch Freunde, Arbeitskollegen und Verwandte, sollte man sich um das Kommunikationskonzept kümmern.

Wie bereits in Kapitel 3.2 erläutert, gehören zu einer Umfrage der Einleitungstext bzw. Begleittext sowie die Schlussformel und der Dankestext. Diese einzelnen Textbausteine sind große, wichtige und entscheidende Teile der Umfrage. Es gibt zwei Arten von Auswahlen; eine aktive und eine passive Auswahl. Bei einer aktiven Auswahl sind bereits Adressen oder Mailinglisten vorhanden. Als gutes Beispiel können hier eine Mitarbeiterbefragung und das Schnellballsystem genannt werden. Ein Schneeballsystem beruht darauf, dass eine Person gebeten wird den Link zur Umfrage weiterzuleiten. Bei einer passiven Auswahl wird nur der Link zur Umfrage auf einer Internet-Website oder im Web 2.0 veröffentlicht. Ein großer Nachteil der passiven Auswahl gegenüber der aktiven Auswahl ist der, dass kein Erinnerungsmail geschrieben werden kann, weil keine E-Mail-Adressen vorliegen.<sup>119</sup>

---

<sup>118</sup> Vgl. Rüdiger Jacob, Andreas Heinz, Jean Philippe Decieux (2013), S. 185.

<sup>119</sup> Vgl. Lorenz Gräf(2010), S. 81

Für die Masterarbeit hab ich mich auf folgende Kommunikationskonzepte festlegt:

- E-Mail an ÖBB Kollegen und Verwandte, Bekannte
- E-Mail an die größten Firmen in der Region
  - Licht Loidl Lafnitz - Elektroinstallationsunternehmen
  - Borckenstein AG – Entwicklung, Produktion von Chemiefasern
  - KAPO- Fensterproduktion
  - Heiltherme Bad Waltersdorf-Therme
  - OBI St. Johann in der Haide
  - LKH-Hartberg, Landeskrankenhaus Hartberg
  - Sterlinger & Co-Baugesellschaft
  - Rieger Hauptschule Hartberg
  - RUPO Fensterproduktion
  - Autohaus Peindl Hartberg
  - Autohaus Käfer Hartberg
  - HTL Pinkafeld, Höhere Technische Lehranstalt Pinkafeld
  - HAK Hartberg, Handelsakademie Hartberg
  - Raiffeisenbank Hartberg
  - Sparkasse Hartberg
  - Stahlbau Grabner Hartberg
- Manuelle Beantwortung am Bildschirm bei Bedarf
- Verständigung auf Facebook, Link per Private Message an Freunde und jede Woche ein Posting auf meiner eigenen Facebook - Seite
- Facebook: Gruppen zu Umfragen

## 5. Umfrage zu Unterschieden im Öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft in Österreich

### 5.1 Grundauswertung

#### 1) Wo sind Sie zurzeit beschäftigt?

Öffentlicher Dienst	171	(49,14%)
Privatwirtschaft	177	(50,86%)
Summe	348	
ohne Antwort	3	

Anhand dieser Auswertung kann man sehen, dass die Anzahl der 348 zurückgemeldeten Antworten für Öffentlichen Dienst und Privatwirtschaft ca. gleich ist. Dies ist eine gute Basis für die restliche Umfrageauswertung.

#### 2) Ihr Geschlecht?

Männlich	155	(44,41%)
Weiblich	194	(55,59%)
Summe	349	
ohne Antwort	2	

#### 3) Ihr Alter?

Bis 30 Jahre	154	(45,16%)
31- 40 Jahre	87	(25,51%)
41- 50 Jahre	58	(17,01%)
Älter als 50 Jahre	42	(12,32%)
Summe	341	
ohne Antwort	10	

Hier lässt sich erkennen, dass die meisten Befragten unter 30 Jahre sind und sie daher zu den jüngeren Arbeitnehmern zählen.

#### 4) Wie hoch ist Ihr derzeitiges Bildungsniveau?

UNI/FH	134	(38,40%)
Höhere Berufsbildende Schule	123	(35,24%)
Gymnasium	25	(7,16%)
Schulabschluss 9. Schulstufe	8	(2,29%)
Lehre	59	(16,91%)
Summe	349	
ohne Antwort	2	

Diese Auswertung zeigt, dass mehr als die Hälfte der Befragten eine Höhere Schule oder ein Studium besucht haben.



### 5) Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer derzeitigen Arbeitssituation?

Sehr zufrieden	103	(29,77%)
Zufrieden	170	(49,13%)
Weniger zufrieden	62	(17,92%)
Gar nicht zufrieden	11	(3,18%)
Summe	346	
ohne Antwort	5	

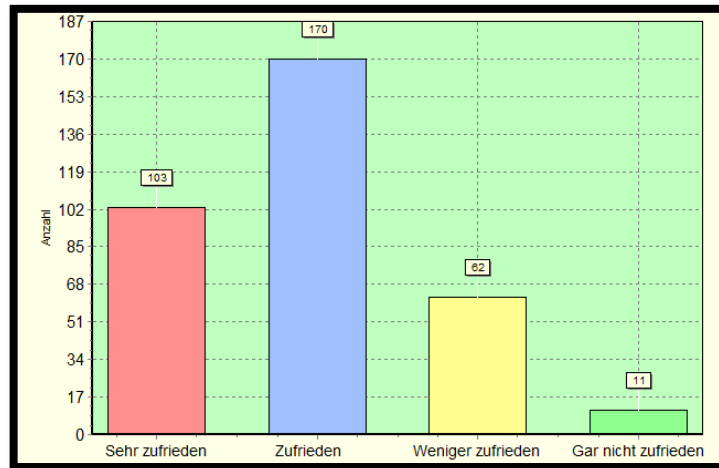


Abbildung 16: Grundausswertung - Zufriedenheit<sup>120</sup>

Aus dieser Auswertung und aus der daraus folgenden Grafik kann man sehen, dass die meisten Befragten aus dem Öffentlichen Dienst und der Privatwirtschaft mit ihrer Arbeit zufrieden sind oder sehr zufrieden sind. Lediglich 11 Personen sind gar nicht zufrieden.

### 6) Fühlen Sie sich in Ihrer Tätigkeit überfordert?

Stark überfordert	16	(4,57%)
überfordert	57	(16,29%)
Gerade richtig gefordert	209	(59,71%)
Eher unterfordert	60	(17,14%)
Stark unterfordert	8	(2,29%)
Summe	350	
ohne Antwort	1	

<sup>120</sup> Eigene Grafik, Programm Grafstat

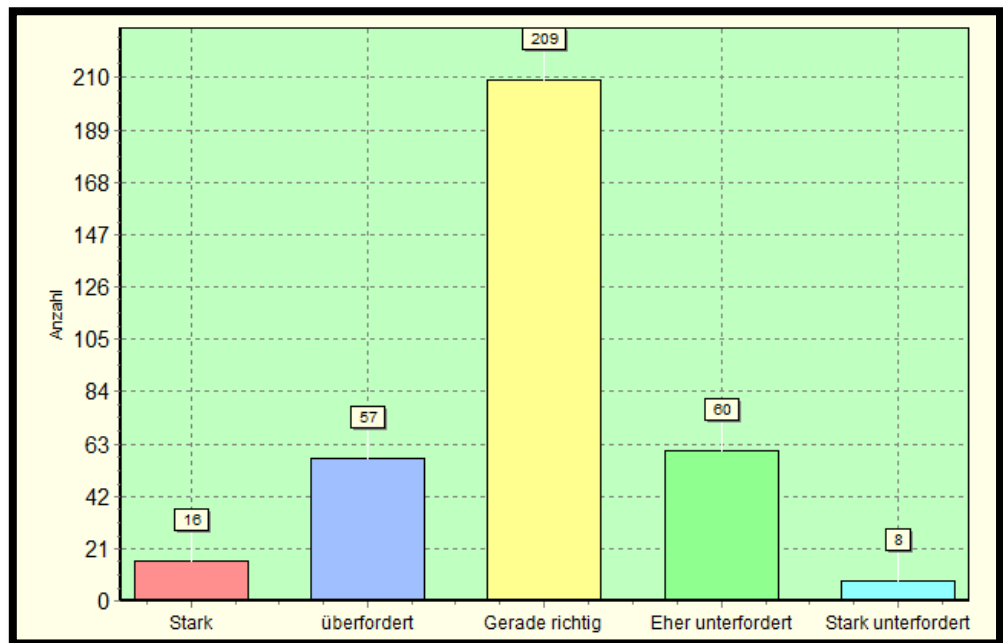


Abbildung 17: Grundausswertung – Tätigkeit - Arbeit<sup>121</sup>

Hier setzt sich ein positiver Trend weiter fort, denn die meisten Befragten, also genau 209 Personen, geben an, dass sie bei ihrer Arbeit gerade richtig gefordert werden. Weiters geben 57 Personen an, bei ihrer Arbeit überfordert zu sein und 60 Personen sind eher unterfordert.

#### 7) Denken Sie oft darüber nach, Ihre Arbeitsstelle zu wechseln?

Ja	145	(41,55%)
Nein	204	(58,45%)
Summe	349	
ohne Antwort	2	

Hier fällt auf, dass mehr als zwei Drittel der Befragten ihre Arbeitsstelle nicht wechseln würden. Das untermauert die zwei vorherigen Fragen, bei welchen die meisten Befragten angeben, mit ihrer Arbeit zufrieden zu sein und in ihrer Arbeit genau richtig gefordert zu werden.

<sup>121</sup> Eigene Grafik, Programm Grafstat

### 8) Welche Aussagen treffen auf Sie zu?

Ich fühle mich gesund	216	(61,71%)
Ich achte auf meine Gesundheit	185	(52,86%)
Es fällt mir leicht, nach Dienstschluss abzuschalten	122	(34,86%)
In der Arbeit habe ich eine hohe Verantwortung	174	(49,71%)
Ich habe viel Zeitdruck	160	(45,71%)
Ich habe viel Stress	169	(48,29%)
Ich habe eine eintönige Arbeit	47	(13,43%)
Ich habe nur Bürotätigkeiten	83	(23,71%)
Ich habe Außendienstfunktionen	65	(18,57%)
Nennungen (Mehrfachwahl möglich!)	1221	
geantwortet haben	350	
ohne Antwort	1	

Hier lässt sich beobachten, dass die meisten Befragten sich gesund fühlen und auf ihre Gesundheit achten. Weiters fällt auf, dass 49,71% der Befragten eine hohe Verantwortung in ihrer Arbeit haben und regelmäßig grundlegende Entscheidungen treffen müssen. Die allgemeine Aussage zu Stress und Zeitdruck am Arbeitsplatz gilt unter den Befragten auch als wichtig. Lediglich 47 Personen geben an, eine eintönige Arbeit zu haben.

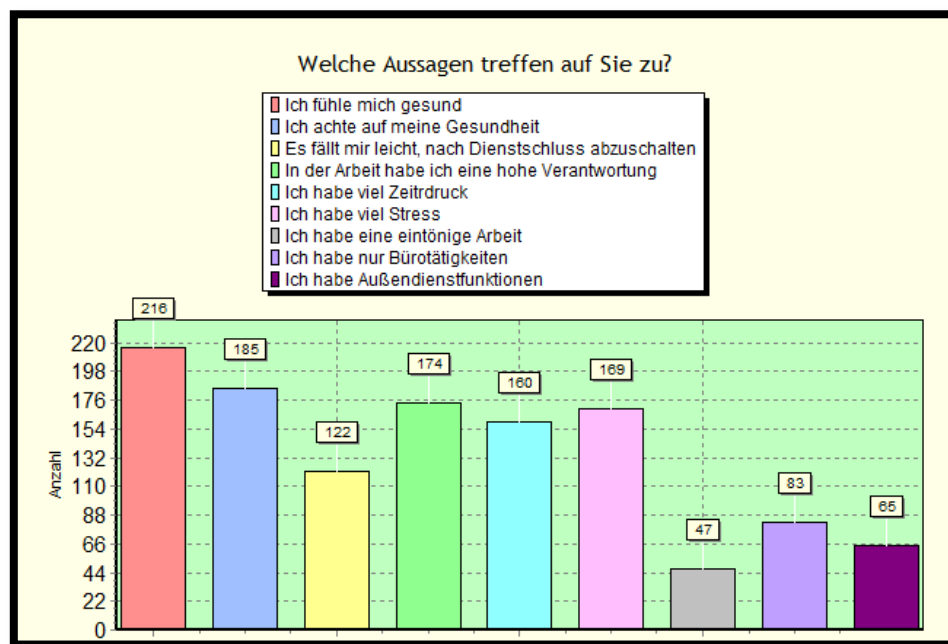


Abbildung 18: Grundausswertung – Aussagen - Arbeit<sup>122</sup>

<sup>122</sup> Eigene Grafik, Programm Grafstat

**9) Wenn Sie an Stress in der Arbeit denken, welche Aussagen treffen auf Sie zu?**

Sehr stressig	187	(54,20%)
Weniger stressig	147	(42,61%)
Es gibt bei meiner Arbeit keinen Stress	11	(3,19%)
Summe	345	
ohne Antwort	6	

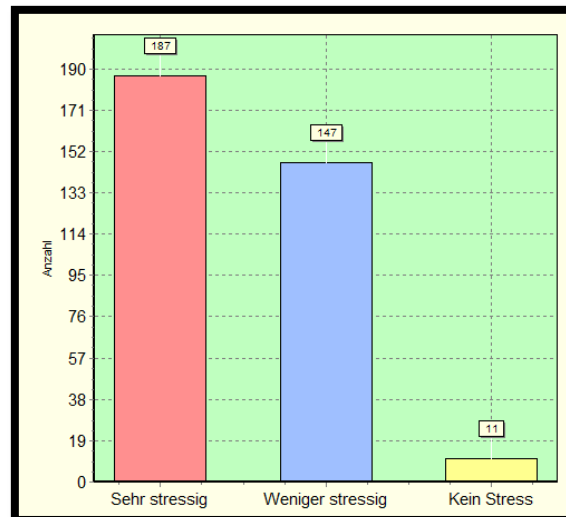


Abbildung 19: Grundauswertung – Stress - Arbeit<sup>123</sup>

Wie schon aus der vorherigen Frage erkennbar, ist Stress für die Befragten ein ständiger Begleiter im Berufsalltag. Zu beachten ist trotzdem, dass 147 Personen angeben, wenig Stress zu haben.

**10) Sehen Sie Aufstiegsmöglichkeiten an Ihrer derzeitigen Arbeitsstelle?**

Ja	148	(42,41%)
Nein	201	(57,59%)
Summe	349	
ohne Antwort	2	

Eindeutig erkennbar ist hier, dass 201 Personen der Befragung keine Aufstiegsmöglichkeiten in ihrer derzeitigen Arbeit sehen und 148 Personen sehen eine Aufstiegsmöglichkeit.

<sup>123</sup> Eigene Grafik, Programm Grafstat

### 11) Inwieweit stimmen die Aussagen mit Ihrem direkten Arbeitsumfeld zusammen?

Ich bin mit meinem Vorgesetzten/Leiter zufrieden	239	(68,68%)
Ich bin mit meinem Vorgesetzten/Leiter nicht zufrieden	93	(26,72%)
Ich bin mit meinen Arbeitskollegen zufrieden	281	(80,75%)
Ich bin mit meinen Arbeitskollegen nicht zufrieden	28	(8,05%)
Nennungen (Mehrfachwahl möglich!)	641	
geantwortet haben	348	
ohne Antwort	3	

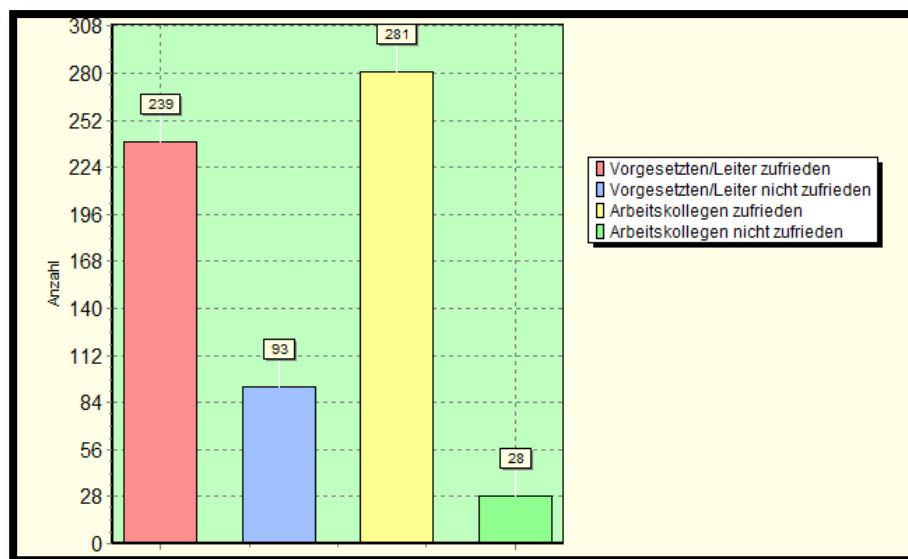


Abbildung 20: Grundauswertung – Arbeitsumfeld - Arbeit<sup>124</sup>

Erfreulich ist, dass die meisten Befragten mit ihrem Vorgesetzten/Leiter zufrieden sind und auch mit ihren Arbeitskollegen zufrieden sind. Die 93 Personen, welche mit ihrem Vorgesetzten/Leiter nicht zufrieden sind, sind jedoch nicht zu vernachlässigen. Die restlichen 28 Personen geben an, dass sie mit ihren Arbeitskollegen nicht zufrieden sind. Dies kann mehrere Gründe haben.

### 12) Was könnte an Ihrer derzeitigen Arbeitsstelle verbessert werden?

Die Frage 12.) mit dem freien Kommentarfeld, wird einzeln für die Privatwirtschaft und den Öffentlichen Dienst in den Kapiteln 5.3.1 und 5.3.2 getrennt behandelt und näher erläutert.

<sup>124</sup> Eigene Grafik, Programm Grafstat

### 13) Wie lange sind Sie schon in dem Dienstverhältnis tätig?

weniger als 5 Jahre	199	(57,51%)
zwischen 5 und 10 Jahren	73	(21,10%)
zwischen 10 und 20 Jahren	43	(12,43%)
mehr als 20 Jahre	36	(10,40%)
Nennungen (Mehrfachwahl möglich!)	351	
geantwortet haben	346	
ohne Antwort	5	

In einer der vorherigen Fragen hat sich schon gezeigt, dass die meisten Befragten unter 30 Jahre alt sind. Daraus kann man auch indirekt folgern, dass ein Teil der 199 Personen weniger als fünf Jahre in dieser Arbeit tätig ist oder ein Teil zu den 73 Personen gehört die zwischen fünf und 10 Jahren tätig sind.

### 14) Wie bewerten Sie die Aussagen bezüglich Leistungsorientierung?

Leistung wird honoriert	164	(47,26%)
Leistung wird nicht honoriert	132	(38,04%)
Privatwirtschaft/mehr Druck/ mehr Gehalt	135	(38,90%)
Privatwirtschaft/mehr Druck/ weniger Gehalt	66	(19,02%)
Öffentlichen Dienst/weniger Druck/weniger Gehalt	92	(26,51%)
Öffentlichen Dienst/weniger Druck/mehr Gehalt	45	(12,97%)
wichtig, einen sicheren Arbeitsplatz zu haben	199	(57,35%)
Nennungen (Mehrfachwahl möglich!)	833	
geantwortet haben	347	
ohne Antwort	4	

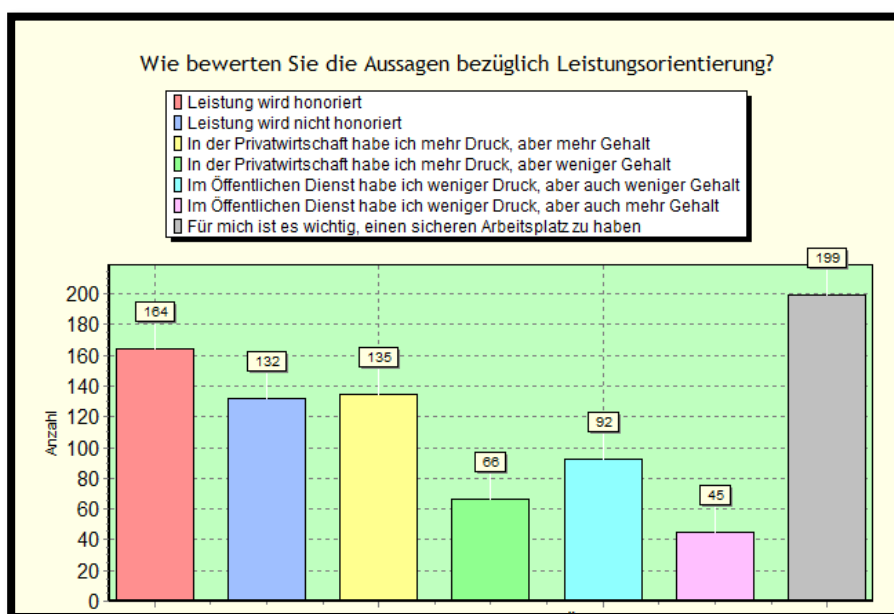


Abbildung 21: Grundausswertung – Leistungsorientierung - Arbeit<sup>125</sup>

<sup>125</sup> Eigene Grafik, Programm Grafstat

Hier fällt auf, dass 199 Befragte angeben, dass es wichtig ist einen sicheren Arbeitsplatz zu haben. Die Auswertung zeigt auch dass 164 Befragte der Meinung sind, Leistung werde honoriert und 132 Personen meinen, dass ihre Leistung nicht honoriert werde. Eine der wichtigsten Aussagen der gesamten Umfrage zeigt Folgendes: Die Frage, dass man in der Privatwirtschaft mehr Druck hat aber auch mehr Gehalt erhält, haben 135 Personen als richtig eingestuft. Hingegen haben 92 Personen als richtig eingestuft, dass man im Öffentlichen Dienst weniger Druck hat und weniger Gehalt erhält.

**15) Dürfen Sie in der Arbeit auch selbst Entscheidungen treffen, wenn ja, wie oft?**

Nein	39	(11,17%)
Sehr oft	182	(52,15%)
Gelegentlich	128	(36,68%)
Summe	<u>349</u>	
ohne Antwort	2	

Diese Auswertung zeigt, dass die meisten Arbeitnehmer sehr oft bis gelegentlich Entscheidungen ohne ihren direkten Vorgesetzten treffen dürfen. Damit wird den Arbeitnehmern eine gewisse Selbstständigkeit eingeräumt.

**16) Bekommen Sie von Ihrem Vorgesetzten/Leiter Unterstützung für Ihre Arbeit?**

Ja	167	(48,27%)
Nein	56	(16,18%)
Gelegentlich	123	(35,55%)
Summe	<u>346</u>	
ohne Antwort	5	

Bemerkenswert ist, dass Arbeitnehmer sehr oft bis gelegentlich die Unterstützung des Vorgesetzten/Leiters erhalten. Lediglich 56 Personen geben an, dass sie keine Unterstützung von ihrem Vorgesetzten/Leiter bekommen.

**17) Wenn Sie an die Kompetenz Ihrer Kollegen denken, welche Aussagen treffen für sie zu?**

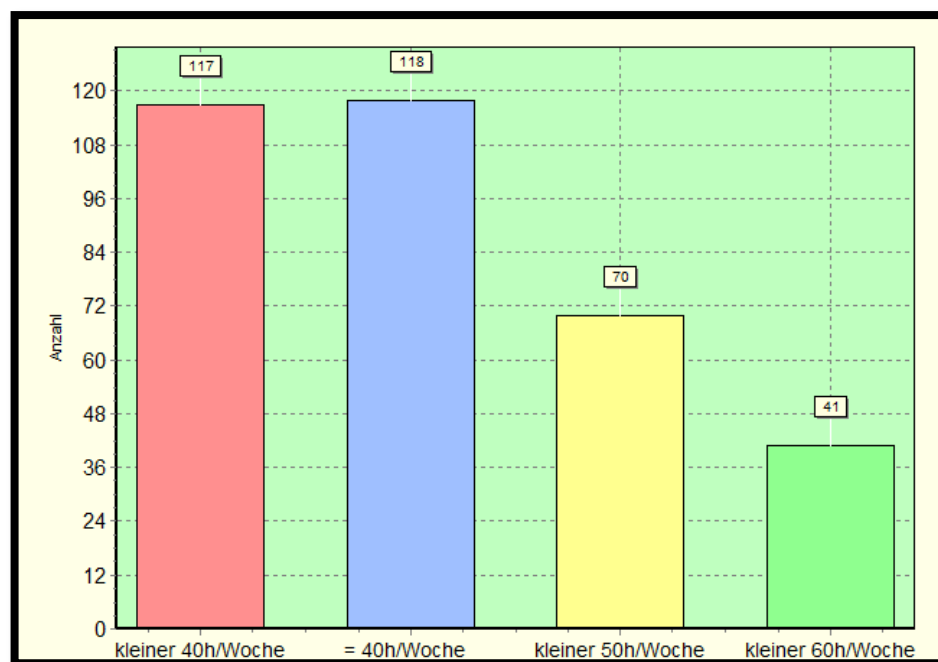
Einige Kollegen sind sehr kompetent	157	(44,73%)
Einige Kollegen sind äußerst kompetent	70	(19,94%)
Einige Kollegen sind weniger kompetent	67	(19,09%)
Es sind alle Kollegen kompetent	57	(16,24%)
Summe	<u>351</u>	

Auch hier lässt sich ein positives Fazit ziehen, denn die meisten Arbeitnehmer geben an, dass einige Kollegen sehr kompetent sind.

**18) Wenn Sie an die Wochenarbeitszeit denken, wie viele Wochenstunden arbeiten Sie in der Regel?**

kleiner 40h/Woche	117	(33,82%)
= 40h/Woche	118	(34,10%)
kleiner 50h/Woche	70	(20,23%)
kleiner 60h/Woche	41	(11,85%)

Summe	346
ohne Antwort	5



**Abbildung 22: Grundausswertung - Wochenarbeitszeit<sup>126</sup>**

Hier zeigt die Beobachtung, dass die meisten Befragten angeben, dass sie weniger als 40h arbeiten bzw. genau 40h arbeiten. Nicht zu vernachlässigen sind aber die Antworten auf die kleiner 50h/Woche und die kleiner 60h/Woche.

<sup>126</sup> Eigene Grafik, Programm Grafstat



## 5.2 Auswertung der Fragen mit Fragefiltern

### 5.2.1. Privatwirtschaft

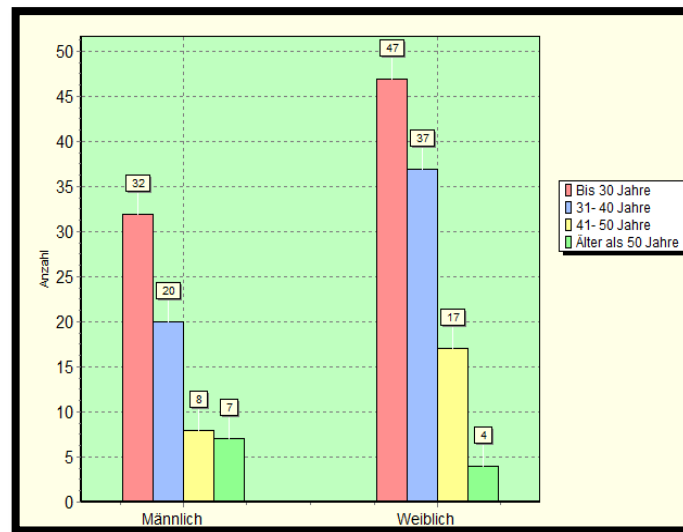


Abbildung 23: Privatwirtschaft – Geschlecht - Alter<sup>127</sup>

Aus dieser Grafik ist ersichtlich, dass die Befragten in der Privatwirtschaft zu den jüngeren Arbeitnehmern (bis 40 Jahre) zählen und dass der Anteil der weiblichen höher ist als die der männlichen.

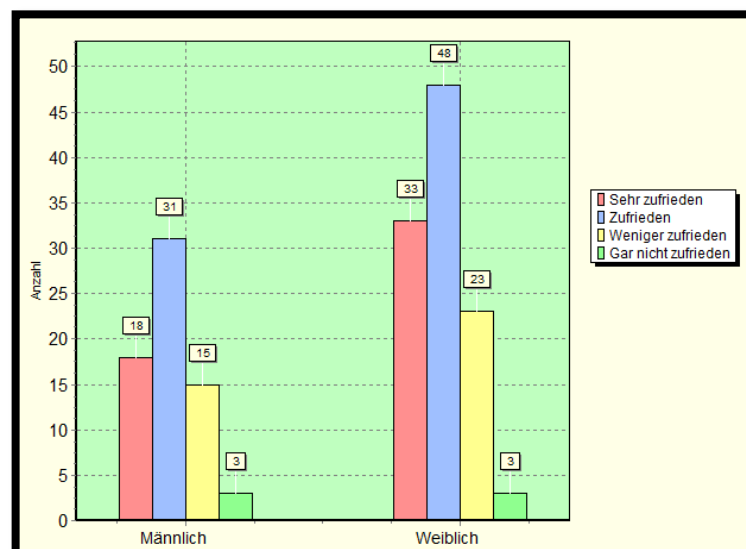


Abbildung 24: Privatwirtschaft - Geschlecht - Zufriedenheit<sup>128</sup>

Diese Grafik zeigt, dass die weiblichen Personen im Gesamten mehr zufrieden sind als die männlichen Personen.

<sup>127</sup> Eigene Grafik, Programm Grafstat

<sup>128</sup> Eigene Grafik, Programm Grafstat

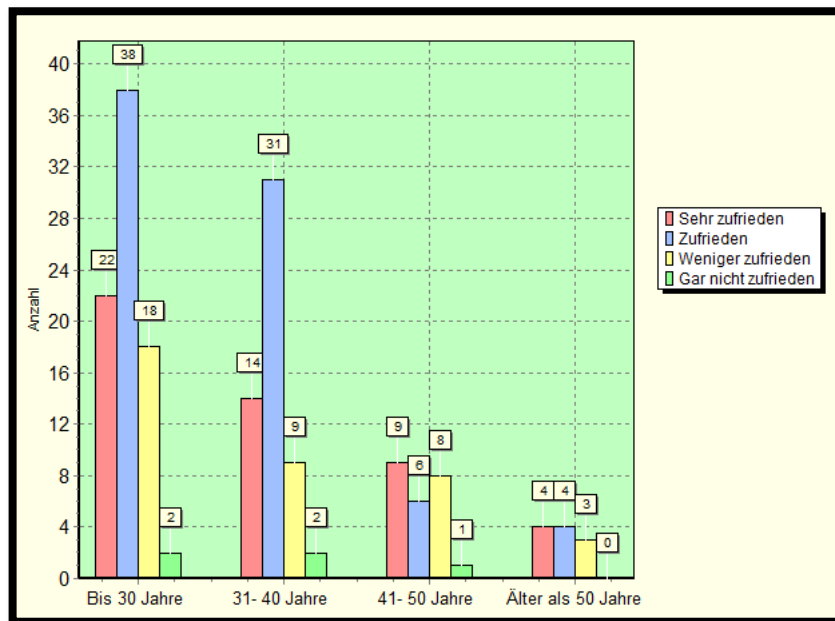


Abbildung 25: Privatwirtschaft – Alter - Zufriedenheit<sup>129</sup>

Aus dieser Grafik ist überraschend erkennbar, dass die jüngeren Arbeitnehmer eher zufrieden sind als die ältere Generation ab 40 Jahren. Dies kann daran liegen dass man als jüngerer Arbeitnehmer auf die Gesamtsituation und auf die Familie schauen muss und dadurch mehr nachteilige Situationen akzeptiert. Die Zufriedenheit sinkt mit zunehmendem Alter.

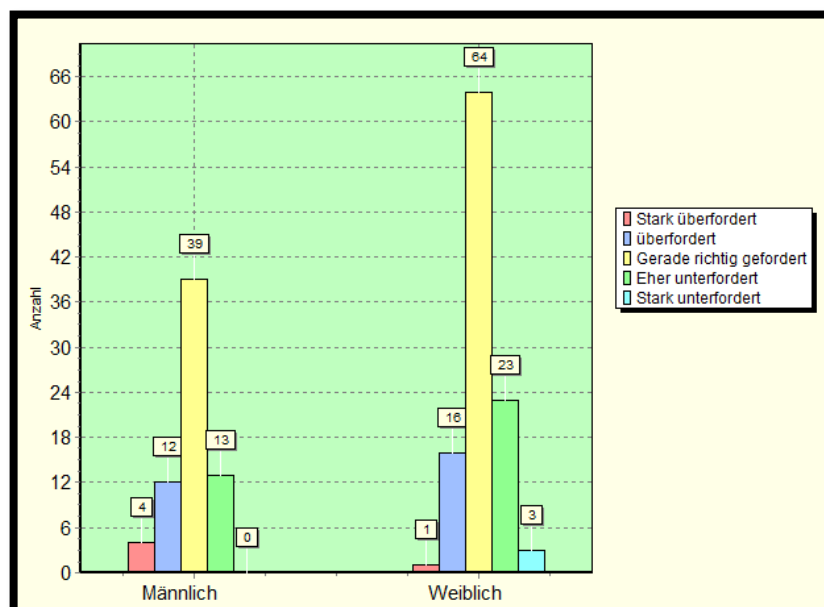


Abbildung 26: Privatwirtschaft – Alter - Tätigkeit<sup>130</sup>

<sup>129</sup> Eigene Grafik, Programm Grafstat

<sup>130</sup> Eigene Grafik, Programm Grafstat

Auch aus dieser Grafik ist deutlich erkennbar, dass die weiblichen Personen der Umfrage angeben, dass sie gerade richtig gefordert werden bei ihrer Arbeit. Ein ansehnlicher Prozentsatz der Männer fühlt sich zudem stark überfordert.

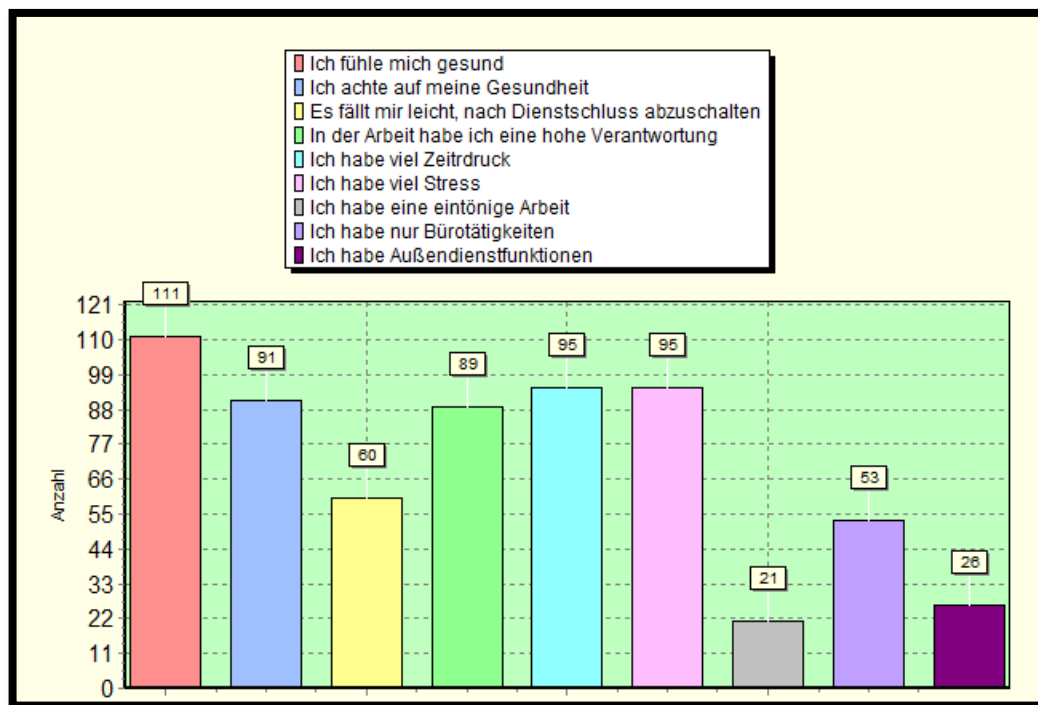


Abbildung 27: Privatwirtschaft – Aussagen - Arbeit<sup>131</sup>

Diese Auswertung spiegelt die Grundausswertung von zuvor wider, denn Gesundheit, Verantwortung, Zeitdruck und Stress sind die wichtigsten Aussagen der Befragten.

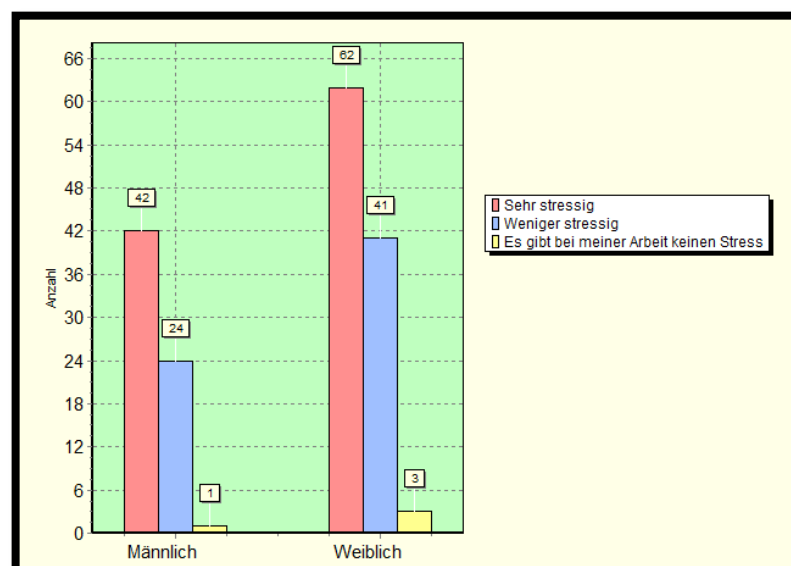


Abbildung 28: Privatwirtschaft – Geschlecht - Stress<sup>132</sup>

<sup>131</sup> Eigene Grafik, Programm Grafstat

Als Fazit kann gesagt werden, dass sich zwischen den männlichen und weiblichen Arbeitnehmern ein ziemliches ausgeglichenes Bild ergibt.

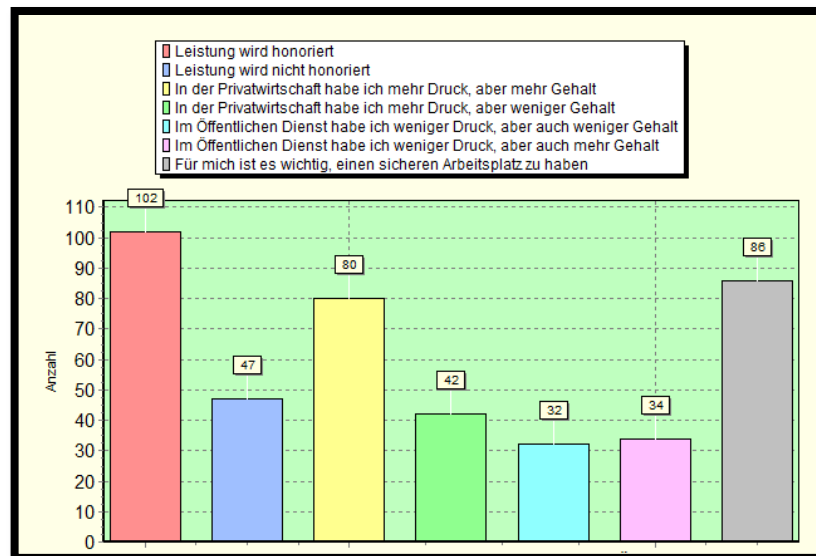


Abbildung 29: Privatwirtschaft – Leistungsorientierung - Arbeit<sup>133</sup>

Aus dieser Grafik kann man erkennen, dass Leistung honoriert wird, man mehr Druck hat dafür aber auch mehr Gehalt und dass es vielen wichtig ist einen gesicherten Arbeitsplatz zu haben.

### 5.2.2. Öffentlicher Dienst

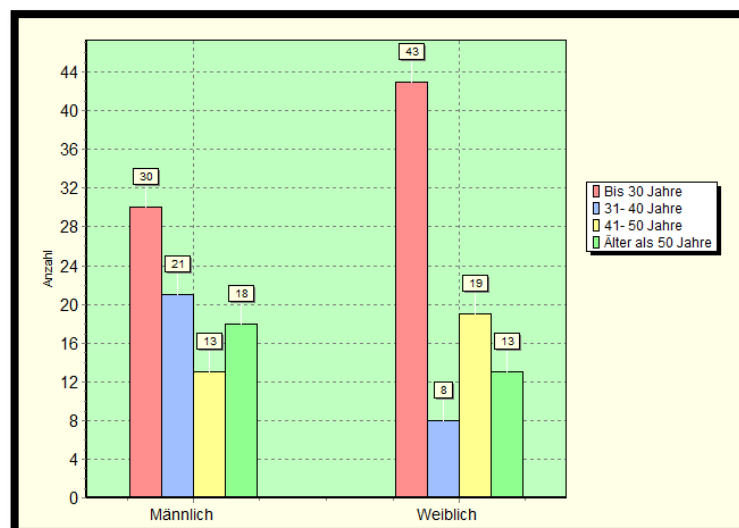


Abbildung 30: Öffentlicher Dienst – Geschlecht - Alter<sup>134</sup>

<sup>132</sup> Eigene Grafik, Programm Grafstat

<sup>133</sup> Eigene Grafik, Programm Grafstat

Aus dieser Grafik ist ersichtlich, dass im Öffentlichen Dienst der Anteil an jüngeren Frauen höher ist als der männliche Teil und die über 40-Jährigen und die Personen die älter sind als 50, einen höheren Anteil haben als in der Privatwirtschaft.

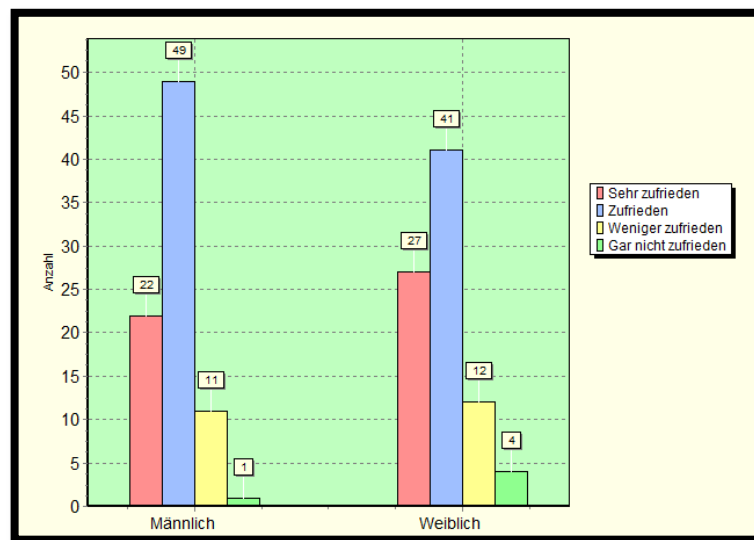


Abbildung 31: Öffentlicher Dienst – Geschlecht - Zufriedenheit<sup>135</sup>

Die Grafik zeigt, dass der männliche Teil im Öffentlichen Dienst gegenüber dem weiblichen Teil überwiegt, jedoch genau das Gegenteil der Privatwirtschaft darstellt.

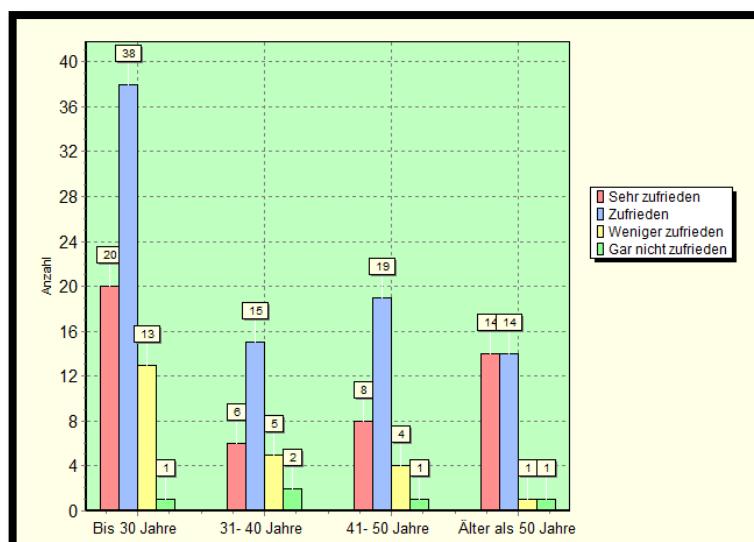


Abbildung 32: Öffentlicher Dienst – Alter - Zufriedenheit<sup>136</sup>

<sup>134</sup> Eigene Grafik, Programm Grafstat

<sup>135</sup> Eigene Grafik, Programm Grafstat

<sup>136</sup> Eigene Grafik, Programm Grafstat

Überraschend ist, dass die unter 30-Jährigen im Öffentlichen Dienst eher zufrieden sind als die 30 bis 40-Jährigen. Die Zufriedenheit sinkt mit zunehmendem Alter, wie aus der Grafik ersichtlich.

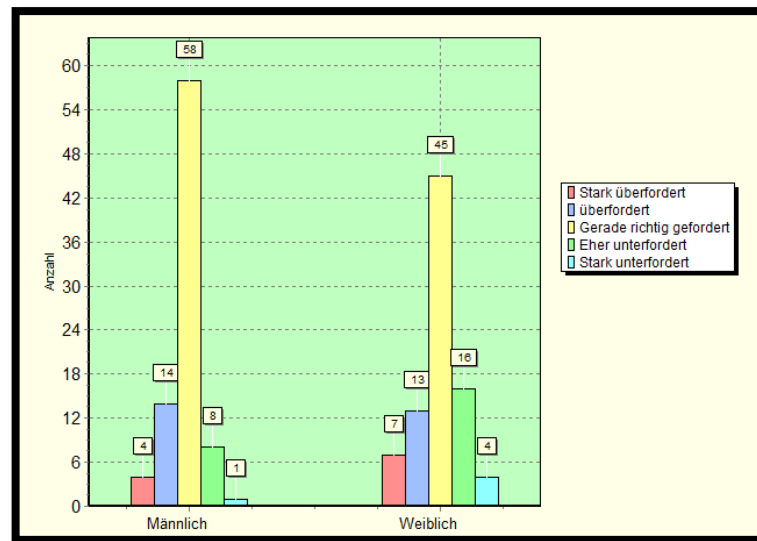


Abbildung 33: Öffentlicher Dienst – Alter - Tätigkeit<sup>137</sup>

Diese Grafik zeigt, dass der männliche Teil angibt gerade richtig gefordert zu werden, im Gegensatz zum weiblichen Teil. Damit ist das genau das Gegenteil zur Privatwirtschaftsumfrage.

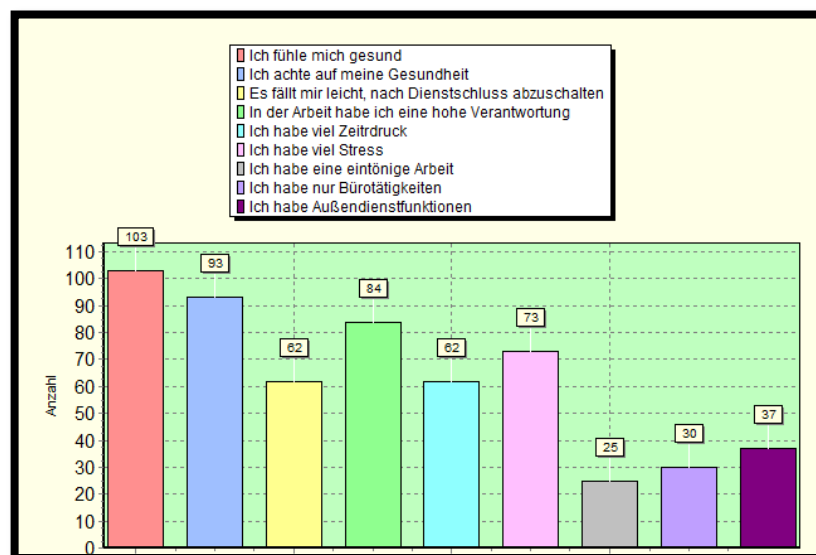


Abbildung 34: Öffentlicher Dienst – Aussagen - Arbeit<sup>138</sup>

<sup>137</sup> Eigene Grafik, Programm Grafstat

<sup>138</sup> Eigene Grafik, Programm Grafstat

Überraschend ist, dass auch hier, wie in der Privatwirtschaft, die Gesundheit, die Verantwortung, der Stress und der Zeitdruck als Hauptkomponenten des Öffentlichen Dienstes angeführt werden.

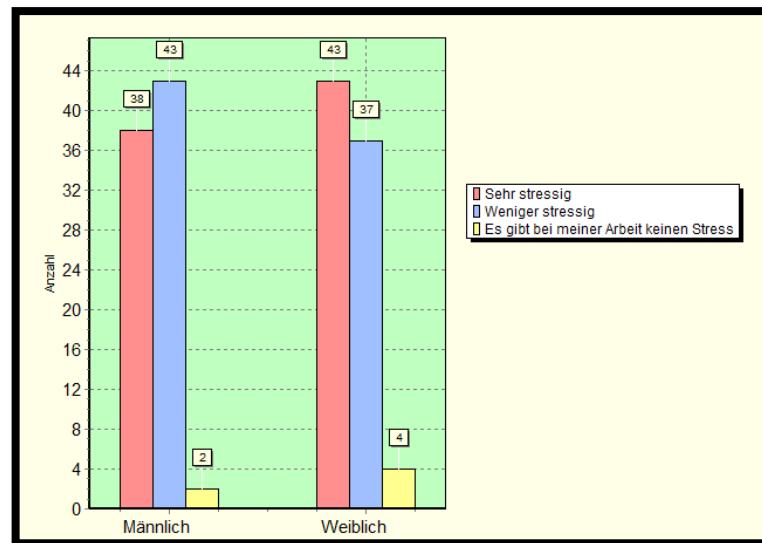


Abbildung 35: Öffentlicher Dienst – Geschlecht - Stress<sup>139</sup>

Aus dieser Grafik ist ersichtlich, dass die Aussage im Öffentlichen Dienst sei die Arbeit weniger stressig bei den männlichen Teilnehmern vorne liegt, bei den weiblichen Umfrageteilnehmern hingegen die Aussage sehr stressig. In der Privatwirtschaft ist ersichtlich, dass die männlichen und weiblichen Umfrageteilnehmer angeben, dass die Arbeit sehr stressig ist.

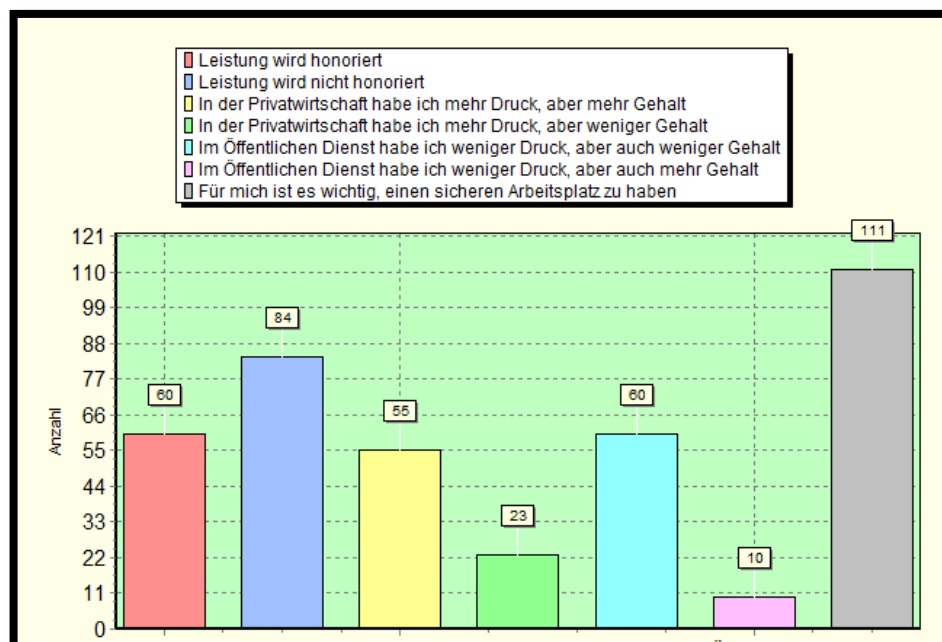


Abbildung 36: Öffentlicher Dienst – Leistungsorientierung - Arbeit<sup>140</sup>

<sup>139</sup> Eigene Grafik, Programm Grafstat

Hier ist ein grundsätzlicher Unterschied zwischen Öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft erkennbar. Im Öffentlichen Dienst geben die Meisten an, dass Leistung nicht honoriert wird. Dafür geben in der Privatwirtschaft die Meisten an, dass Leistung honoriert wird. Die Aussagen, dass man in der Privatwirtschaft mehr Druck hat aber auch mehr Gehalt und die Gegenaussagen, dass man in der Privatwirtschaft mehr Druck hat aber weniger Gehalt, sind im Öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft gleich. Die Bejahung, für mich ist es wichtig einen sicheren Arbeitsplatz zu haben, ist im Öffentlichen Dienst höher als in der Privatwirtschaft und eine grundsätzliche Aussage. Weiters zeigt sich im Öffentlichen Dienst, dass die Meisten angeben weniger Druck aber auch weniger Gehalt zu haben.

## 5.3 Auswertung der freien Frage 12

### 5.3.1 Privatwirtschaft

- **EDV, Büroausstattung**
  - Technische EDV Ausstattung
  - Kleinere Büros statt Großraumbüros→Büroklima wichtig
  - Möblierung
  - die Menge der persönlichen Arbeits/PC-plätze könne erhöht werden
- **Kommunikation**
  - Mehr Effizienz in den Abläufen (von der Erfassung eines Bedarfs seitens Kunden bis zur Angebotslegung und im Falle einer Beauftragung weiter in der Auftragsabwicklung)
  - Bessere Einschulung
  - Möglichkeit auch mal im Büro zu sein und dennoch nicht am Schreibtisch sitzen zu müssen (ThinkTank o.ä.)
  - Bessere Koordination und Kommunikation zwischen den einzelnen Abteilungen
- **Führungsstil**
  - Mehr Rücksicht auf Jüngere
  - Umgangsform, Gleichberechtigung
  - Anderer Führungsstil gewünscht (kooperativ)
  - Noch mehr Hilfe von Vorgesetzten / bessere Betreuung
  - Motivation und Anerkennung
  - Mentalitätswechsel - gerade in höheren Führungsebenen übernehmen Manager oft keine Verantwortung für Ihre Entscheidungen und sichern sich immer mit externen Beratern ab
  - Gleiche Standards einführen/durchsetzen
  - freundlicherer Umgang von Vorgesetzten mit Untergebenen

---

<sup>140</sup> Eigene Grafik, Programm Grafstat



- **Personelle Angelegenheiten**
  - Transparentes und gerechtes und höheres Gehalt- bzw. Lohnschema
  - Gerechte Urlaubskonsumverteilung (manche dürfen 5 Wochen gehen, andere nicht einmal 2 Wochen)
  - Keine Urlaubsvertretung
  - Arbeitszeitverkürzung (derzeit sind es im Schnitt 50h/Woche)
  - Überstunden auszahlen
  - Akademische Grade anerkennen und honorieren
  - Mehr Ruhe und weniger Stress bzw. Druck!
  - Weniger Leistungsdruck --> Ziele sind teilweise derartig hoch, dass sie kaum zu schaffen sind --> wirkt demotivierend
  - Mehr Weiterbildungsmöglichkeiten gewünscht
  - Personalentwicklung sollte verbessert werden, Perspektiven geschaffen werden, mehr Personal
  - Unqualifizierte sollten aussortiert werden, egal wie lange sie einen Beruf schon ausüben und solche Mitarbeiter sollte man genauer unter die Lupe nehmen!
  - Zukunftsperspektiven, Motivation und Anerkennung
  - Aufstiegsmöglichkeiten
  
- **Allgemeines**
  - Kundensicht wäre zu wahren
  - Längerfristige Planungen bei den Kunden,
  - Eigene Kantine oder Essensgutscheine
  - Unterstützung bei Benützung der Öffis
  - mehr gemeinsame (außerdienstliche) Aktivitäten zur Teamförderung

### 5.3.2 Öffentlicher Dienst

- **EDV, Büroausstattung**
  - Bessere Büroausstattung
  - Technische EDV Ausstattung
  
- **Kommunikation**
  - Kommunikation von den leitenden Stellen zu den ausführenden Stellen
  - Zettelbürokratie und Administration
  - Administrative Entlastung aber effektives Controlling
  - Weniger umstrukturieren, das Potenzial der Mitarbeiter besser ausnutzen
  - Keine Gerüchte über Veränderungen bzw. Personalreduktion in die Welt setzen (macht schlechte Stimmung)
  - Interne Kommunikation. Abläufe. Demokratische Entscheidungsprozesse...
  - Trennung von Politik und Verwaltung wäre sehr wichtig

- **Führungsstil**

- Leitung sollte hinter uns stehen und die Abläufe optimieren bzw. uns dabei unterstützen und uns nicht mehr Arbeit als nötig machen. Mehr Kompetenz in der Leitung. Keine Freunderlwirtschaft und die guten Leute mehr fördern.
- Mitarbeitermotivation und Anerkennung
- Durch die ständigen Umgestaltungen und ständig neue Vorschriften sinkt die Motivation der MA. Die MA selbstständiger arbeiten lassen, würde die Leistung steigern.
- Kommunikation mit dem Chef funktioniert nicht
- Freundlicherer Umgang von Vorgesetzten mit Untergebenen
- Umgang mit den Menschen und Wertschätzung

- **Personelle Angelegenheiten**

- Angestellten mehr fördern
- Mehr Gehalt
- Bessere Arbeitsaufteilung
- Mehr Personal einstellen, um die Arbeitsüberlastung zu senken
- Mehr Unterstützung von Außenstellen – Spezialisten
- Weniger Zeitdruck
- Honorierung von besonderen Leistungen
- Nachdem es oft vorkommt, dass die „starken“ Mitarbeiter für die „schwachen Mitarbeiter“ gewisse Tätigkeiten zusätzlich ausüben, sollten mehr Unterschiede gemacht werden ( z. B. in Form von höheren Prämien...)
- Die Aufstiegschancen müssen gegeben sein
- Anspruchsvollere Aufgaben und mehr Verantwortung
- Mehr und gut ausgebildete Mitarbeiter
- Bessere Organisation und fachliche Kompetenz
- Die Zusammenarbeit im Projektteam. Die Aufteilung der Projekte

- **Allgemeines**

- In der Privatwirtschaft wird bei mehr Leistung auch mehr bezahlt. Bei den öffentlichen Arbeitgebern kommt es teilweise nur auf die Dienstjahre an - länger dabei, heißt mehr Gehalt.
- Klare Strukturen

## 5.4 Schlusserkenntnisse der Umfrage

Fasst man die vorher erwähnten Umfrageergebnisse zusammen so ergeben sich folgende Schlusserkenntnisse bzw. grundsätzliche Umfrageergebnisse, bezogen auf die 348 befragten Personen:

- Das Bildungsniveau sowohl im Öffentlichen Dienst als auch in der Privatwirtschaft ist mit 73,6% bzw. 257 Personen sehr hoch
- Insgesamt liegt die Zufriedenheit im Öffentlichen Dienst als auch in der Privatwirtschaft bei 88,9% (49,1% zufrieden, 39,8 sehr zufrieden) und somit zeigt sich ein positives Bild in Bezug auf die Gesamtheit der Zufriedenheit am Arbeitsplatz
- Mehr als die Hälfte der befragten Personen wird gerade richtig am Arbeitsplatz gefordert, das sind 59,71% bzw. 209 Personen.
- Für 199 Personen bzw. 57,4 % ist es wichtig einen sicheren Arbeitsplatz zu haben
- Privatwirtschaft
  - Leistung wird honoriert
  - Privatwirtschaft mehr Druck aber auch mehr Gehalt
  - Wichtig einen sicheren Arbeitsplatz zu haben
- Öffentlicher Dienst
  - Leistung wird nicht honoriert
  - Im Öffentlichen Dienst habe ich weniger Gehalt aber auch weniger Druck
  - Wichtig einen sicheren Arbeitsplatz zu haben

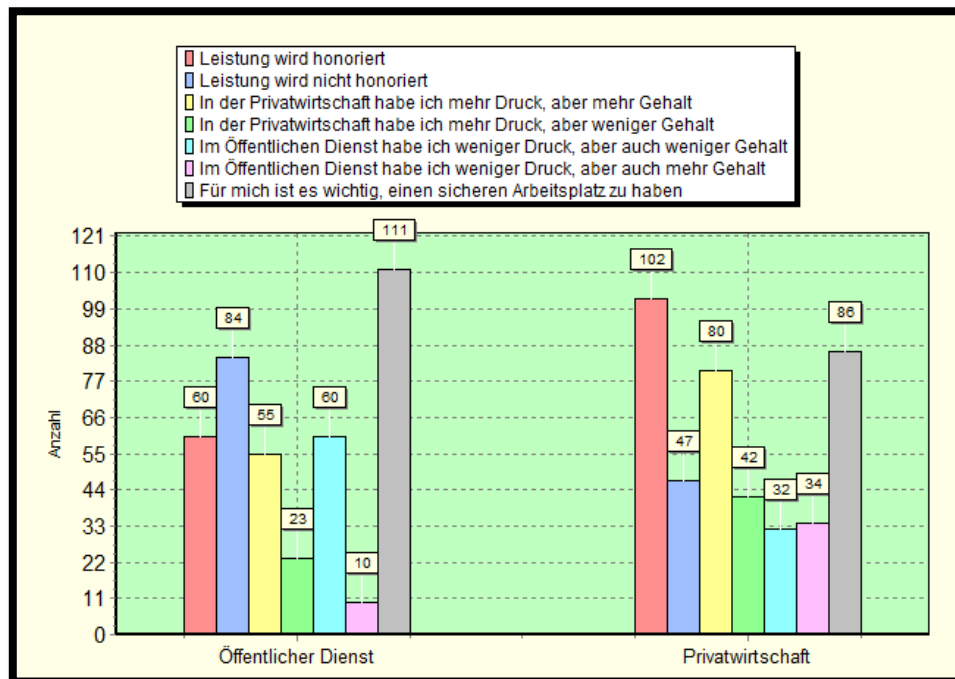


Abbildung 37: Öffentlicher Dienst - Privatwirtschaft - Leistungsorientierung<sup>141</sup>

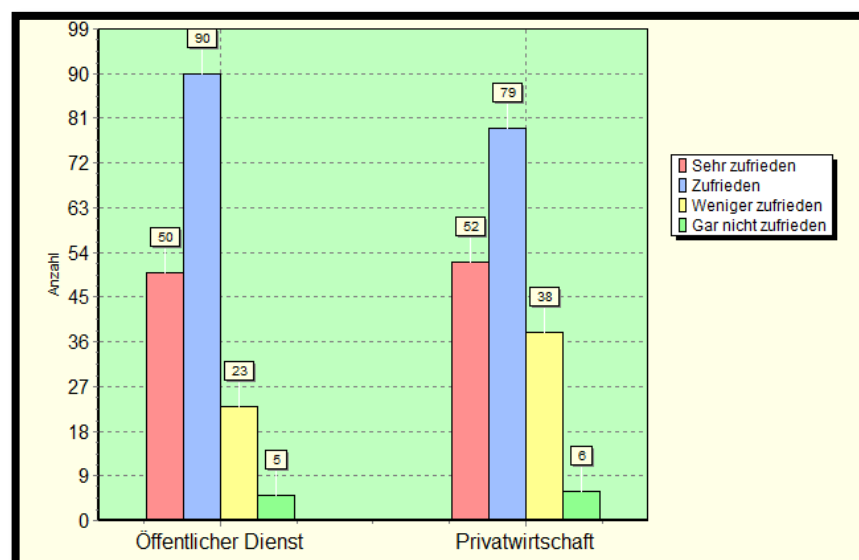


Abbildung 38: Öffentlicher Dienst - Privatwirtschaft - Zufriedenheit<sup>142</sup>

Im Gesamtüberblick sieht man, dass die Personen im Öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft ziemlich gleich zufrieden sind.

<sup>141</sup> Eigene Grafik, Programm Grafstat

<sup>142</sup> Eigene Grafik, Programm Grafstat

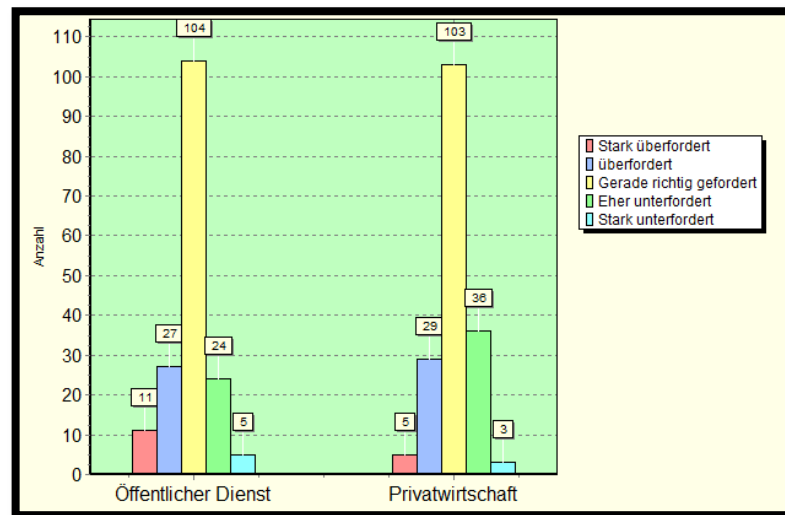


Abbildung 39: Öffentlicher Dienst - Privatwirtschaft - Tätigkeit<sup>143</sup>

Aus dieser Grafik ist weiters erkennbar, dass die Personen im Öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft gerade richtig gefordert werden, was allgemein überrascht.



Abbildung 40: Öffentlicher Dienst - Privatwirtschaft - Stress<sup>144</sup>

Diese Grafik spiegelt allgemein wider, dass die Arbeit in der Privatwirtschaft stressiger ist als im Öffentlichen Dienst.

<sup>143</sup> Eigene Grafik, Programm Grafstat

<sup>144</sup> Eigene Grafik, Programm Grafstat

## 6. Zusammenfassung

Eine Arbeitsmarktstatistik stellt Informationen zu Angebot und Nachfrage nach zu Verfügung stehenden Arbeitskräften bereit. In Österreich sind mit Stand Dezember 2014 ca. 3.466.000 Personen in einem Arbeitsverhältnis beschäftigt. Gegenüber dem Vorjahr bedeutet dies, dass die Zahl der Beschäftigten in Österreich um 17.000 Personen gestiegen ist. Die Zahl der Arbeitslosen beträgt Ende 2014, 393.674 Personen. Der höchste Arbeitslosenanstieg war in Wien und Salzburg im Jahr 2014, im Gegensatz zum Vorjahr, zu verzeichnen. Die meisten arbeitslosen Personen sind im Dienstleistungsbereich und in Produktionsberufen zu finden. Die Privatwirtschaft ist ein Teil der Volkswirtschaft, der nicht unter der staatlichen Leitung steht bzw. nicht im staatlichen Besitz ist. Deshalb gehören alle nicht-staatlichen Unternehmen, geleitet von privaten Personen und Gewerben, zur Privatwirtschaft. Der wichtigste Bereich der Privatwirtschaft ist der Einzelhandel. In Österreich gab es nach aktueller Auswertung mit Stand 2012 314.855 Unternehmen und 2.795.618 Beschäftigte, die in der Privatwirtschaft tätig waren. Als Mitarbeiter im Öffentlichen Dienst wird jener bezeichnet, der eine berufliche Arbeit bei den öffentlich rechtlichen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen ausübt. Im Öffentlichen Dienst können Bedienstete als Beamte, Angestellte oder Arbeiter beschäftigt sein. Der Öffentliche Dienst hat einen Personalstand von 342.399 Personen. In diesen inbegriffen sind Berufsgruppen wie Verwaltungsdienst, Lehrer, Exekutivdienst, Militärischer Dienst Richter/Staatsanwälte, Krankenpflegedienst und Schulaufsicht. Somit ergeben sich folgende Bereiche:

- Schulwesen
- Innere und äußere Sicherheit
- Steuer- und Abgabenverwaltung
- Bereitstellung verschiedener Sozialleistungen
- Umwelt- und Naturschutz
- Gesundheitswesen
- Aufrechterhaltung und Verbesserung der Infrastruktur
- Lebens- und Arzneimittelsicherheit

Es ist nicht zu verheimlichen, dass Beamte im Öffentlichen Dienst Spitzenverdiener sind und deutlich mehr verdienen als durchschnittliche Arbeitnehmer im Öffentlichen Dienst. Im Öffentlichen Dienst spielt der Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen eine große Rolle. In der Privatwirtschaft werden auch höhere Spitzengehälter bezahlt mit zusätzlichen Prämienmodellen. Geht man nach dem Geschlecht ergibt sich, dass die in

der mittleren Schicht im Öffentlichen Dienst arbeitenden Männer niedrigere Einkommen haben als die männlichen Angestellten in der Privatwirtschaft. Im Gegensatz dazu verdienen Frauen im Öffentlichen Dienst deutlich mehr als die weiblichen Angestellten in der Privatwirtschaft. Dazu kommt noch der Vorteil im Öffentlichen Dienst des „fixen Jobs“ bzw. der Unkündbarkeit. Im Öffentlichen Dienst hat man den Vorteil, dass man automatisch nach gewissen Dienstjahren mehr Gehalt bekommt. In der Privatwirtschaft muss man eigene Gehaltsverhandlungen führen. Ein weiterer wichtiger Faktor für den Öffentlichen Dienst ist, dass man mit ca. 72% des letzten Gehalts in Pension gehen kann.

Gründe für die Einkommensunterschiede:

- Altersstruktur
- Ausbildungsgrad
- Beschäftigungsdauer

Ein Online-Fragebogen sollte folgenden Aufbau haben:

- Einleitungstext bzw. Begleittext
- Anonymitätszusicherung
- Fragenblock
- Schlussformel, Dankestext

Man unterscheidet weiters zwischen folgenden Fragearten:

- Multi-Choice-Fragen
- Bewertungsskala
- Fragetyp „Kommentarfeld“
- Demografische Fragen
- Einleitungsfragen
- Fragen aus taktischen Gründen
- Wissensfragen
- Filterfragen

## 7. Literaturverzeichnis

### Bücher

Lorenz Gräf(2010): Online- Befragung: Eine praktische Einführung für Anfänger, 3. Auflage, LIT Verlag.

Rüdiger Jacob, Andreas Heinz, Jean Philippe Decieux (2013): Umfrage: Einführung in die Methoden der Umfrageforschung, 3.Auflage, Oldenbourg Verlag.

Siegfried Schuhmann(2012), Repräsentative Umfrage, Praxisorientierte Einführung in empirische Methoden und statistische Analyseverfahren. 6.Auflage, Oldenbourg Verlag.

### Internet

**Arbeitsmarkt Format.at 2015 [online]. Stand 15.1.2015**

<http://www.format.at/wirtschaft/oesterreich/dramatischer-anstieg-arbeitslosigkeit-ueber-job-5232751>

**Arbeitsmarkt Osterreich.at 2015 [online]. Stand 10.2.2015**

<http://oesterreich.orf.at/stories/2666058/>

**Arbeitsmarktlage Kurier 2014 [online]. Stand 10.2.2015**

<http://kurier.at/wirtschaft/wirtschaftspolitik/bereits-mehr-als-400-000-oesterreicher-arbeitslos/100.083.191>

**Arbeitsmarktlage Dezember 2014 [online]. Stand 18.2.2015**

[http://www.ams.at/docs/001\\_monatsbericht.pdf](http://www.ams.at/docs/001_monatsbericht.pdf)

**Definition Arbeitsmarkt 2014 [online]. Stand 13.1.2015**

[http://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/arbeitsmarkt/](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/arbeitsmarkt/)

**Definition Befragung 2014 [online]. Stand 10.2.2015**

<http://www.sdi-research.at/lexikon/befragung.html>



**Definition Öffentlicher Dienst Fakten [online]. Stand 10.2.2015**

<https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/fakten/oesterreich/index.html>

**Definition Öffentlicher Dienst Allgemein (2014) [online]. Stand 10.2.2015**

<http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Definition/oeffentlicher-dienst.htm>

**Definition Privatwirtschaft (2014) [online]. Stand 29.1.2015**

<http://de.statista.com/statistik/faktenbuch/230/a/branche-industrie-markt/sonstige/privatwirtschaft/>

**Detailergebnisse Produktion und Bauwesen [online]. Stand 20.2.2015**

[http://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/unternehmen\\_arbeitsstaetten/leistungs-und\\_strukturdaten/detailergebnisse Produktion bauwesen/index.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/unternehmen_arbeitsstaetten/leistungs-und_strukturdaten/detailergebnisse Produktion bauwesen/index.html)

**Detailergebnisse Dienstleistungsbereich [online]. Stand 19.2.2015**

[http://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/unternehmen\\_arbeitsstaetten/leistungs-und\\_strukturdaten/detailergebnisse handel dienstleistungen/index.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/unternehmen_arbeitsstaetten/leistungs-und_strukturdaten/detailergebnisse handel dienstleistungen/index.html)

**Einkommensklasse [online]. Stand 10.2.2015**

<http://de.statista.com/statistik/daten/studie/179897/umfrage/hoehe-des-nettoverdienstes-im-letzten-monat/>

**Fakten Privatwirtschaft (2014) [online]. Stand 13.1.2015**

[http://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/unternehmen\\_arbeitsstaetten/leistungs-und\\_strukturdaten/index.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/unternehmen_arbeitsstaetten/leistungs-und_strukturdaten/index.html)

**Fakten Privatwirtschaft-Daten (2014) [online]. Stand 13.1.2015**

[http://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/unternehmen\\_arbeitsstaetten/index.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/unternehmen_arbeitsstaetten/index.html)

**Krankenstand [online]. Stand 7.1.2015**

[http://www.bmhsaktuell.at/bmhs/index.php?option=com\\_content&task=view&id=343&Itemid=66](http://www.bmhsaktuell.at/bmhs/index.php?option=com_content&task=view&id=343&Itemid=66)

**Kriterien Gemeindestrukturreform Steiermark [online]. Stand 21.2.2015**

<http://www.gemeindestrukturreform.steiermark.at/cms/beitrag/11558675/69295182>

**Lohnschere 2014 [online]. Stand 7.1.2015**

<http://www.kleinezeitung.at/allgemein/jobkarriere/3430700/lohnschere-zwischen-beamten-privaten.story>

**Matrixfrage [online]. Stand 10.2.2015**

<http://www.ilias-elearning.de/umfragen-mit-ilias/>

**News.at Jänner 2015 [online]. Stand 13.1.2015**

<http://www.news.at/a/20-jahre-eu-mehr-jobs-mehr-arbeitslose>

**Öffentlicher Dienst Basiskennndaten [online]. Stand 10.2.2015**

<https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/fakten/oesterreich/basiskennndaten/basiskennndaten.html>

**Öffentlicher Dienst Kosten [online]. Stand 10.2.2015**

[https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/fakten/oesterreich/im\\_kontext\\_der\\_staatsausgaben/kontext\\_staatsausgaben.html](https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/fakten/oesterreich/im_kontext_der_staatsausgaben/kontext_staatsausgaben.html)

**Privatwirtschaft Österreich [online]. Stand 20.2.2015**

<http://oesterreich.com/wirtschaft/branchen-und-industriezweige/sektoren-der-wirtschaft>

**Reiche Beamte 2014 [online]. Stand 7.1.2015**

<http://www.kiv.at/dienst-geld/artikel/521/reiche-beamte>

**Skript Öffentlicher Dienst [online]. Stand 10.2.2015**

[https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/fakten/publikationen/PJB\\_2014.pdf?4pq028](https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/fakten/publikationen/PJB_2014.pdf?4pq028)

**Skriptum Öffentlicher Dienst (2014) [online]. Stand 2.2.2015**

[https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/vab\\_dokumente/skripten/SGA\\_11.pdf](https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/vab_dokumente/skripten/SGA_11.pdf)

**Top Jobs [online]. Stand 7.1.2015**

<http://www.rpr1-topjobs.de/~run/views/infocenter/sales-gehalt-sicherheit.html>

**Umfragearten [online]. Stand 10.2.2015**

<https://de.surveymonkey.com/mp/survey-question-types/>

**Vorgehensweise [online]. Stand 10.2.2015**

<https://de.surveymonkey.com/mp/how-to-conduct-surveys/>

**Wirtschaftskammer (2014) [online]. Stand 10.2.2015**

[https://www.wko.at/Content.Node/wir/oe/wko\\_gb\\_2013\\_0307.pdf](https://www.wko.at/Content.Node/wir/oe/wko_gb_2013_0307.pdf)

**Ziel einer Umfrage [online]. Stand 10.2.2015**

[http://www.echopoll.com/downloads/ep\\_suc\\_de.pdf](http://www.echopoll.com/downloads/ep_suc_de.pdf)

**Ziele Gemeindestrukturreform Steiermark [online]. Stand 20.2.2015**

[http://www.gemeindestrukturreform.steiermark.at/cms/dokumente/11820435\\_97007261/f8130d9d/Pr%C3%A4sentation\\_GSR\\_end.pdf](http://www.gemeindestrukturreform.steiermark.at/cms/dokumente/11820435_97007261/f8130d9d/Pr%C3%A4sentation_GSR_end.pdf)

## 8. Eidesstaatliche Erklärung

Ich erkläre, dass ich die vorliegende Masterarbeit mit dem Thema:

„Konzeption und Auswertung einer Umfrage zu Unterschieden im Öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft in Österreich“

selbstständig und nur unter Verwendung der angegebenen Literatur und Hilfsmittel geschrieben habe.

Mittweida, 24.04.2015

Ort, Datum

Unterschrift Verfasser